

# 건설정책저널

통권 제33호  
RICON Magazine

## 건설분야의 일자리 전망 및 창출 방안



# C, o, n, t, e, n, t, s

## *Focus* 건설분야의 일자리 전망 및 창출 방안

2019년 4월 발행

(통권 제33호)

발행인 김영윤

편집인 서명교

발행처 (재)대한건설정책연구원

[www.ricon.re.kr](http://www.ricon.re.kr)

서울특별시 동작구 보라매로5길 15, 13층

(신대방동, 전문건설회관)

Tel. (02)3284-2600

Fax. (02)3284-2620

기획 / 홍성진 책임연구원, 김정주 연구원

편집·인쇄 / 경성문화사

Tel. (02)786-2999



# 건설정책저널

## “건설분야의 일자리 전망 및 창출 방안”

통권 제33호

### Intro

“건설분야의 일자리 전망 및 창출 방안”	2
------------------------	---

### 논단

⚙️ 건설경기 및 건설업 고용 동향 및 전망 (국토연구원 주택·토지연구본부 오민준 연구원)	4
⚙️ 건설업 세부 업종별 일자리 동향 분석 및 주요 이슈 (대한건설정책연구원 경제금융연구실 김태준 책임연구원)	11
⚙️ 일본의 건설 산업의 인력 현황과 젊은 인력 확보를 위한 대응 (대한건설정책연구원 미래전략연구실 조재용 선임연구원)	24
⚙️ 청년층 건설근로자 유입방안 (대한건설정책연구원 경제금융연구실 박광배 연구위원)	34
⚙️ 건설기술인 처우개선과 일자리 창출 (연구원 건설과 사람 미래전략연구팀 오치돈 부연구위원)	44
⚙️ 건설일자리 창출을 위한 4차 산업시대의 건설근로자 교육 방안 (대한기계설비산업연구원 산업정책연구실 진상기 실장, 김미리 선임연구원)	55

### 건설동향

⚙️ “2019 상반기 주요 업종 일자리전망” 발표	66
⚙️ 국토부, 좋은 일자리를 더 많이 만들겠습니다.	72
⚙️ 국토부, 해외건설 기업 경쟁력 높이고 청년 일자리 늘린다	74

### 건설정보체크

⚙️ 공공건설 공사기간 산정체계 선진화 방안 연구 보고서 발간	78
⚙️ 주거용 인테리어 공사의 품질 제고를 위한 제도 개선 방안 리뷰 발간	80
⚙️ 하도급대금 지급보증 면제 제도 개선방안 리뷰 발간	82
⚙️ 징벌적 손해배상제도 실효성 제고방안 보고서 발간	83

### 연구원 소식

⚙️ 공정경제 구현을 위한 건설공사 간접비 확보 방안 세미나 개최	86
--------------------------------------	----



# INTRO

---

“건설분야의 일자리 전망 및 창출 방안”



# INTRO

## “건설분야의 일자리 전망 및 창출 방안”

대한민국의 2019년은 일자리가 매우 중요한 한해가 될 것입니다. 지난해 우리나라 취업자 증가폭이 10만명도 못미치면서 금융위기 이후 최저치로 떨어졌기 때문입니다.

통계청 경제활동인구조사의 「고용동향」(2019. 1. 9)에 따르면 2018년의 실업자는 107만 3천명으로 전년 대비 5만명(4.9%) 증가한 반면, 취업자는 2,682만 2천명으로 전년 대비 9만 7천명(0.4%) 증가하는데 그쳤습니다. 실업률은 3.8%로 전년 대비 0.1%p 상승한 것입니다.

연령별 고용동향을 살펴보면, 20대(-1만 6천명, -3.9%)에서 감소하였으나, 40대(2만명, 13.6%), 50대(2만 4천명, 17.1%), 60세이상(1만 9천명, 15.7%) 등에서 증가하였습니다. 산업별 고용동향의 경우 보건업및사회복지서비스업(12만 5천명, 6.5%), 농림어업(6만 2천명, 4.8%), 정보통신업(5만 5천명, 7.0%), 공공행정·국방및사회보장행정(5만 2천명, 4.9%) 등에서 증가하였으나, 도매및소매업(-7만 2천명, -1.9%), 사업시설관리·사업지원및임대서비스업(-6만 3천명, -4.6%), 교육서비스업(-6만명, -3.2%) 등에서 감소하였습니다.

그렇기 때문에 연초부터 문재인 대통령은 ‘기업인과의 대화’ 및 ‘전국 경제투어’ 행보를 이어가고 있고, 홍남기 기획재정부장관 겸 기획부총리는 2018년 고용동향에 대하여 ‘무거운 책임감’이라는 표현을 하면서 일자리 창출을 위한 전력투구 의지를 피력하기도 하였습니다. 그러면서 우리 사회의 고용 창출력 악화 문제에 대한 해법으로 상생형 지역 일자리 모델 확산을 제시하였고, 사회서비스 일자리 창출 계획안을 발표하면서 어린이집 보조교사·장애인활동보조인·아동안전지킴이 등 총 9만 4,906개의 일자리를 만들 계획을 두고 있습니다. 여당(더불어민주당)은 약 10조원 규모의 추경 편성을 고려하고 있습니다.

건설업은 전통적으로 일자리 창출 기여도가 높은 산업으로 평가받고 있습니다. 건설업 일자리는 사무직, 기능직, 기술직 등으로 매우 다양하며, 양적으로나 질적으로 일자리 창출에 크게 기여합니다. 한국은행이 발표한 건설업 고용유발계수는 2014년 기준 약 10.2명으로 전체 산업의 평균 고용유발계수인 8.7명에 비해 높은 수준입니다. 또한, 2018년 고용동향에 따르면 건설업은 약 203만개의 일자리(전년대비 2.3% 증가)를 창출하면서 전체 취업자의 약 7.6%를 차지하고 있습니다. 그러나 최근 건설업은 건설기성의 경우 건축과 토목 모두 부진이 심화되면서 작년 12월(-9.1%)에 이어 11.8%(건축부문: -12.2% 토목부문: -10.5%) 감소하였습니다. 건설수주의 경우 주거건축의 감소폭이 확대되고 토목부문에서도 수주가 축소되면서 41.3% 감소하였습니다. 2월 건설업 총 취업자 수도 196만명으로 급격히 하락하였습니다.

이에 따라 건설산업의 일자리 창출 방안이 강구되어야 할 것입니다. 또한, 종래 건설업의 주력 종사자 연령대는 40~60대로 고령자가 많은 편이기 때문에 기존 건설업 종사자뿐만 아니라 청년층의 유입을 위한 건설근로환경, 간접노무비·공사기간의 산정방식 등의 질적 개선이 이루어져야 합니다. 나아가 4차 산업혁명의 변화속에서 스마트시티, 스마트공장 등 건설과 IT의 융합이 가속화되고 있는 상황에서 혁신과 일자리 창출이라는 두 마리의 토끼를 잡을 수 있는 방안도 고민하여야 할 것입니다.

이를 위하여 건설정책저널 통권 제33호에서는 “건설분야의 일자리 전망 및 창출 방안”으로 구성하였습니다. 우선 건설업 일자리 동향 및 전망과 함께 우리와 유사하게 저출산·고령화 문제를 겪고 있는 일본의 건설업의 인력 확보 방안, 건설업 근로환경 개선 방안, 청년층 건설근로자 유입 방안 등 다양한 일자리 창출 방안을 논의하고자 합니다. 그리고 국토교통부 등 유관기관의 동향, 연구원의 보고서, 소식 등을 소개하고자 합니다.

건설정책저널이 수록하고 있는 건설일자리 창출 방안 및 연구 동향이 정부가 최우선시 하고 있는 일자리 창출에 도움이 될 수 있기를 기대하며, 건설정책저널 제33호(건설분야의 일자리 전망 및 창출 방안 특집)에 도움을 주신 많은 전문가분께 감사드립니다.



# 논단

특집

"건설분야의 일자리 전망 및 창출 방안"

- ⚙️ 건설경기 및 건설업 고용 동향 및 전망  
(국토연구원 주택·토지연구본부 오민준 연구원)
- ⚙️ 건설업 세부 업종별 일자리 동향 분석 및 주요 이슈  
(대한건설정책연구원 경제금융연구실 김태준 책임연구원)
- ⚙️ 일본의 건설 산업의 인력 현황과 젊은 인력 확보를 위한 대응  
(대한건설정책연구원 미래전략연구실 조재용 선임연구원)
- ⚙️ 청년층 건설근로자 유입방안  
(대한건설정책연구원 경제금융연구실 박광배 연구위원)
- ⚙️ 건설기술인 처우개선과 일자리 창출  
(연구원 건설과 사람 미래전략연구팀 오치돈 부연구위원)
- ⚙️ 건설일자리 창출을 위한 4차 산업시대의 건설근로자 교육 방안  
(대한기계설비산업연구원 산업정책연구실 진상기 실장, 김미리 선임연구원)



오민준

국토연구원 주택·토지연구본부 연구원  
mjoh@krihs.re.kr

## I. 서론

최근 들어 국내경제 성장세 및 취업자 수 증가 폭이 둔화되면서 국내 경제 상황에 대한 우려가 점차 증가하고 있다. 미·중 무역 분쟁의 지속, 선진국 중심의 통화정책 긴축 등에 따르는 세계 경기의 하강 리스크와 중국 및 아세안의 경제 위기 리스크가 존재한다. 국내 경제는 지난 수년간 성장세를 주도했던 건설투자와 설비투자의 증가세가 둔화되고 있으며 유동성 제약으로 인한 소비절벽, 산업경쟁력 약화에 따른 수출 경기 둔화 리스크 등이 해소되고 있지 않아 올해 국내경제도 어려움이 예상된다.

특히 건설투자는 주택 건설을 중심으로 투자 감소세를 보이면서 건설투자 경기 하강이 본격화될 전망이다. 더욱이 착공물량 감소, 부동산 시장 둔화 등 건축건설 부문의 부진이 지속되면서 올해 건설투자는 작년보다 마이너스 증가폭이 더 커질 전망이다.

전통적으로 일자리 창출 기여도가 높은 산업으로 평가받고 있는 건설업의 지속적인 침체로 인하여 올해 고용지표의 개선도 제한적일 전망이다. 본고에서는 최근 건설경기 동향과 전망과 함께 건설업 고용현황 및 전망을 살펴보고자 한다.

## II. 건설경기 동향 및 전망

2018년 실질 국내총생산(GDP)은 2012년(2.3%) 이후 가장 낮은 성장률을 기록하며 전년대비 2.7% 성장하였다. 제조업이 증가세를 유지하는 가운데 서비스업의 증가폭이 확대된 반면 건설업은 큰 폭으로 감소 전환하였다. 실질 국민총소득(GNI)도 국제유가 상승 등으로 교역조건이 악화되고 실질 국외순수취요소소득이 적자로 전환되면서 실질 GDP 성장률보다 낮은 1.0% 성장하였다.





2018년의 저성장 기조는 올해 들어서도 지속되고 있다. KDI의 경제동향(19.03)에 따르면 올해 1월 전산업생산은 작년 12월(0.4%)에 이어 0.6%의 낮은 증가율을 기록하였다.

설 명절 등으로 인해 서비스업생산 증가폭이 확대되었으나, 광공업과 건설업의 생산부진이 지속되면서 전반적인 산업생산 증가세가 미약하였다.

표 1 | 경제활동별 및 지출항목별 연간 성장률

(2010년 연쇄가격 기준), (전년대비, %)

	2015	2016	2017 <sup>p</sup>	2018 <sup>p</sup>
국내총생산(GDP)	2.8	2.9	3.1	2.7
농림어업	-0.4	-2.8	0.3	1.5
제조업	1.8	2.4	4.4	3.6
전기가스및수도업	5.1	2.7	3.1	2.2
건설업	5.7	10.1	7.1	-4.2
서비스업 1)	2.8	2.5	2.1	2.8
민간소비	2.2	2.5	2.6	2.8
정부소비	3.0	4.5	3.4	5.6
건설투자	6.6	10.3	7.6	-4.0
설비투자	4.7	-1.0	14.6	-1.6
지식재산생산물투자	1.8	3.5	3.0	1.9
재고증감 2)	0.7	0.0	0.4	0.1
수출	-0.1	2.6	1.9	4.2
수입	2.1	4.7	7.0	1.7
국민총소득(GNI)	6.5	4.2	3.1	1.0

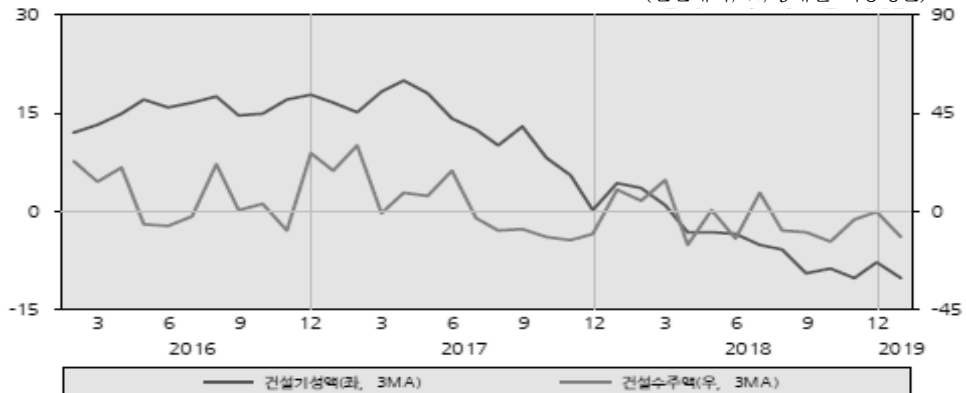
주 : 1) 도소매 및 음식숙박업, 운수 및 보관업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 정보통신업, 사업서비스업, 공공행정 및 국방, 교육서비스업, 보건 및 사회복지서비스업, 문화 및 기타서비스업 포함

2) 재고증감은 GDP에 대한 성장기여도 기준(%p)

자료 : KDI경제동향(2019.01, KDI)

그림 1 | 건설기성액(3MA) 및 국내건설수주액(3MA)

(전년대비, %, 3개월 이동평균)





특히 건설부문에서는 건설기성이 부진을 지속한 가운데 선행지표인 건설수주도 큰 폭으로 감소하였다. 건설기성은 건축과 토목 모두 부진이 심화되면서 작년 12월(-9.1%)에 이어 11.8% 감소하였고, 건축부문은 전월(-9.2%)보다 감소폭(-12.2%)이 확대되었으며, 토목부문도 10.5% 감소하였다. 건설수주는 주거건축의 감소폭이 확대되고 토목부문에서도 수주가 축소되면서 41.3% 감소하였다.

건축부문(-21.6%)이 주거건축(-22.4%)을 중심으로 작년 12월(-11.8%)보다 감소폭이 확대되고, 토목부문도 발전·통신(-98.6%) 등을 중심으로 62.9% 감소하였다.

국내 건설수주는 작년 10월 25.2% 증가해 잠깐 반등하였으나, 올해 1월 전년 동월 대비 24.6% 감소한 9.5조원으로 1월 수주로는 최근 3년 간 가장 낮았다. 공공수주는 공종별 모든 수주가 양호한 모습을 보여 전년 동월 대비 72.1% 증가한 3.3조원을 기록한 반면 민간수주는 모든 공종에서 부진하여 전년 동월 대비 42.5% 감소한 6.1조원을 기록하였다. 토목수주는 전년 동월 대비 74.2% 감소한 1.3조원, 건축수주는 13.7% 감소한 4.8조원으로 부진했다.

표 2 | 2019년 1월 국내 건설수주 추이

(조원, 전년 동월 대비 증감률 %)

구분	총계	공공					민간				
		토목	건축	건축		토목	건축	건축			
				주택	비주택			주택	비주택		
2019. 1월	9.5	3.3	2.1	2.6	0.6	0.6	6.1	1.3	4.8	2.8	2.1
증감률	-24.6	72.1	76.6	4.7	247.6	6.2	-42.3	-74.2	-13.7	-10.6	-17.

자료 : 대한건설협회

이러한 가운데 주택인허가도 감소세를 나타내면서 향후에도 주택건축의 부진이 지속될 것으로 전망된다. 주택인허가는 올해 1월 3.2만호로 작년 동월 3.8만호에 비해 15%가 감소하였으며, 수도권은 10.4% 감소하였고, 지방광역시를 제외한 기타지방은 44.9%가 감소하였다.

대전의 인허가 물량이 작년 1월 190호에서 올해 1월 3.5천호로 증가하는 등 지방광역시는 작년 동월 4.6천호에서 6.9천호로 51.1% 증가하였다. 다만 인허가 실적이 모두 착공실적으로 이어지는 것은 아니며 해당 지역의 당월 인허가 실적 증가가 지역의 주택경기 활성화로 이어질지는 추후 확인이 필요하다.



전반적으로 주택인허가의 감소는 민간부문에 의해 이루어졌다. 올해 1월 민간부문의 인허가는 3.0만호로 작년 동월 3.7만호에 비해 16.8% 감소하였다. 공공부문의 인허가 실적은 37.8% 증가하였으나, 인허가 물량으로 보면 500호 수준에 불과하다.

올해 2월 아파트 분양 물량도 지난 달 대비 31.3% 감소하여 '13년 2월 이후 최저 인 7천여호를 기록하였다. 특히 수도권 외 지방 물량은 전월 대비 82.7% 감소하였다.

2월 전국 청약경쟁률은 12.9:1 수준을 기록하였으나, 서울에서 1순위 미달 단지가 나타났으며, 2순위 청약을 진행하였음에도 일부 평형에 대한 판매가 마무리되지 못한 경우가 있었다. 인천, 경북, 전남 등 지역에서 1순위 경쟁률이 1:1에 못 미치는 경우가 나타났으며, 경북과 전남지역은 2순위 청약을 실시하였음에도 불구하고 분양물량을 모두 소화하지 못하였다. 이에 따라 올해 1월 준공 후 미분양은 전월 대비 7.4% 증가한 17,981호로 52개월래 최대치를 기록하였다.

표 3 | 부문별 주택 인허가 물량

(호, 전년 동월 대비 증감률 %)

시·도	부문	'19년 1월	'18년 1월	증감
전국	계	32,023	37,696	-15.0%
	공공부문	1,630	1,183	37.8%
	민간부문	30,393	36,513	-16.8%
수도권	계	17,834	19,902	-10.4%
	공공부문	1,630	1,095	48.9%
	민간부문	16,204	18,807	-13.8%
비수도권	계	14,189	17,794	-20.3%
	공공부문	-	88	-100.0%
	민간부문	14,189	17,706	-19.9%

자료: 국토교통부, 주택건설실적통계

2019년 건설업은 공공기관 투자 및 정부의 건설형 공공주택 발주 확대와 더불어 생활 SOC 예산, 도시재생 발주 증가 등이 공공부문 수주 개선에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 그러나 정부의 부동산 거래·보유 및 가계대출 규제 지속, 경기 둔화와 금리 인상 가능성 등이 주택공급 여건에 부정적 영향을 미칠 것으로 전망된다.

게다가 2015~2017년 착공된 신규주택의 입주 물량이 본격적으로 증가하면서 향후 수주액 감소에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이에 따라 민간·건축 부문 수주액은 둔화세가 지속되어 건설투자 경기 하강이 뚜렷해질 전망이다.



### Ⅲ. 건설업 고용 현황 및 전망

건설업은 전통적으로 일자리 창출 기여도가 높은 산업으로 평가받고 있다. 건설업 일자리는 사무직, 기능직, 기술직 등으로 매우 다양하며, 양적으로나 질적으로 일자리 창출에 크게 기여한다. 한국은행에서는 건설업 고용유발계수를 2010년 10.5명에서 2014년 10.2명으로 줄어든다고 있지만, 여전히 전체 산업의 평균 고용유발계수인 8.7명에 비해 높은 수준이다(박선규·홍성호, 2017).

현대경제연구원(2016)은 건설업이 5대 취약 산업<sup>1)</sup>의 생산, 부가가치, 고용 감소효과중 상당 부분을 건설업이 유발하며, 특히 고용감소 효과의 74.9%를 건설업이 유발한다고 분석하였다.

건설업에 대한 최종수요가 10% 위축될 경우 건설업 고용 감소분은 14.9만명이고, 타 산업에 대해 간접적으로 유발하는 고용 감소분은 11.7만명이다.

올해 2월 전체 취업자(26,346천명) 중 7.4%인 1,961천명이 건설업에 종사하고 있으며, 이는 21개 산업 중 제조업(4,411천명), 도매 및 소매업(3,679천명), 숙박 및 음식점업(2,262천명), 보건업 및 사회복지 서비스업(2,073천명)에 이은 다섯 번째이다.

표 4 | 주요산업별 취업자수 및 비중

(천명, %)

산업별	취업자수	전세 취업자 수 대비 비중
계	26,346	100.0%
C 제조업(10~34)	4,411	16.7%
F 건설업(41~42)	1,961	7.4%
G 도매 및 소매업(45~47)	3,679	14.0%
I 숙박 및 음식점업(55~56)	2,262	8.6%
Q 보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	2,073	7.9%

자료: 통계청, 경제활동인구조사

올해 2월 취업자가 전년 동월 대비 263천명 증가한 것에 반하여 건설업 종사자는 3천명 감소하였다.

건설업의 월별 취업자 수는 매년 11월을 정점으로 12월과 이듬해 1월 감소하는 것이 일반적이다. 그러나 작년 12월 건설업 취업자의 44천명 감소는 '13년 1월 이후 12월 감소폭으로는 최대 감소폭이다. 이에 더하여 올해 1월 건설업 취업자수는 105천명이 감소하여 '13년 이후 가장 큰 폭으로 감소하였다.

1) 현대경제연구원(2016)은 최근 구조조정을 겪고 있거나 향후 구조조정이 예상되는 산업으로 기초화학제품 제조업, 철강 제조업, 조선업, 건설업, 해운업을 선정하여 5대 취약 산업으로 분류하였다.



표 5 | 건설업 취업자 수 감소폭

(전월대비 천명)

	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
11월	-13	22	12	65	15	28
12월	-34	-36	8	-17	-6	-44
익년 1월	-68	-81	-74	-67	-51	-105

자료: 통계청, 경제활동인구조사

최근의 이러한 건설업 취업자수 감소는 건설업 경기 하락과 무관하지 않다. 일반적으로 건설경기의 선행지표인 건설수주와 동행지표인 건설기성의 시차는 약 1년 반 수준으로 알려져 있다. 지속적으로 하락하고 있는 건설수주액을 보면, 최근 건설기성의 하락세가 쉽게 진정될 것 같지는 않다.

또한 경제성장과 고용 간에는 양(+)의 상관관계가 존재하며 고용은 경기에 후행한다. 일반적으로 상용직의 경우 경기에 2분기 후행한다고 알려져 있다. 이러한 점을 감안하면, 2018년 건설수주의 감소는 올해 고용에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 매우 높다(노동연구원, 2018).

이에 따라 경제성장률의 전반적 둔화, 고용유발 효과가 높은 건설 경기의 부진 지속 등으로 2019년 전체 고용지표의 개선도 제한적일 것이라는 전망이 지배적이다.

건설업 일자리의 질 측면에서도 크게 저하되어 있는 상황이다. 건설업 취업자 상당수가 일용·비정규직 근로자로 고용 안정성이 떨어진다. 열악한 근로여건과 빈번한 안전사고로 청년층이 취업을 기피하여 고령화가 빠르게 진행 중에 있다. 이에 따라 청년층 취업기피에 따른 숙련인력 부족을 불법체류 외국 인력 고용으로 메우는 악순환으로

인해 산업기반 붕괴가 우려된다. 건설업 고용은 경기 변동에 민감하여 건설 경기 악화에 따라 건설업의 고용여력 증대는 부진하다. 특히 취업자의 83%가 종사하는 중소기업의 성장이 정체되어 안정적인 건설 일자리가 부족한 실정이다. 또한 건설 일자리의 직업만족도와 건설 관련 학과의 전공 선호도는 최하위권으로 피하고 싶은 일자리로 인식되고 있다.

#### IV. 결론

고용창출능력이 우수한 건설업의 경기 악화로 건설업 고용 전망이 밝지 않다. 부동산 시장의 안정으로 경기 냉각 우려가 커지고 있는 건설업에 대한 선제 대응을 통해 건설경기 연착륙에 주력할 필요가 있다. 2019년에는 주거용 건축물의 공급 과잉, 금리 상승, 정부의 부동산 대책으로 인한 구매심리 악화 등으로 부동산 시장의 안정 가능성이 높다. 또한 건설 기업들은 향후 국내 부동산 시장 둔화에 대비하여 리스크 관리를 철저히 하고 새로운 성장 동력 마련이 필요하다.

건설업 일자리가 청년층에게 기피 대상이라 건설업의 고령화 전문성 부족 등이 우려되는 실정이다. 청년을 위한 건설 일자리를 위해 건설 특성화



고, 마이스터고 등 제도권 교육기관과 건설업체를 연계하는 도제훈련을 확대할 필요가 있다. 아울러 정규직 신규채용, 청년 기술인 고용실적 등을 평가하여 고용우수 건설기업에 대해 시공능력평가 등을 우대하는 방안을 검토할 수 있다. 또한 재무·노무·기술역량이 부족하여 지속가능한 성장과 고용창출에 한계가 있는 중소기업들을 다각도로 지원할 필요가 있다. 노후 기반시설에 대한 선제적인 관리체계 구축을 통해 강소 중소기업을 위한 안정적 유지관리 시장 확보할 수 있다.

### 참고문헌

- 국토교통부, 주택건설실적통계
- 기획재정부, '19.2월 고용동향 보도자료
- 대한건설정책연구원, 2017, 건설업종별 고용창출 효과 비교 분석, 건설정책리뷰 2017-05.
- 제9차 경제관계장관회의 보고 안건, 2018, 건설 산업 혁신방안 보도자료
- 통계청, 경제활동인구조사
- 한국개발연구원, 2019, KDI 경제동향(2019.3)
- 한국노동연구원, 2018, 2018년 노동시장 평가와 2019년 전망, 고용노동브리프 제18호.
- 한국은행, 2019, 경제전망보고서
- 현대경제연구원, 2016, 취약산업의 위축이 성장과 고용에 미치는 영향, 경제주평 16-43.
- 현대경제연구원, 2018, 2019년 주요 산업별 경기 전망과 시사점, 경제주평 18-44.





김태준

대한건설정책연구원 경제금융연구실 책임연구원  
tjkim@ricon.re.kr

## I. 서론

건설업은 200만개가 넘는 일자리를 창출하고 있으며, 2018년 기준으로 대한민국의 전체 취업자의 약 7.6%를 차지하고 있다. 산업별로 살펴보면 제조업, 도소매업, 숙박/요식업 다음으로 많은 일자리를 창출하고 있다. 또한 최근 건설경기 호조와 더불어 4년간 3.6%에 달하는 연평균성장률을 기록하여 산업전체 취업자 수가 1.1%대의 성장세를 기록한 것과 비교되는 높은 성장세를 보이고 있다.

그러나 주택경기 하락과 시작된 건설경기 저하는 건설업의 일자리를 감소시킬 것으로 예상되고 있으며, 정부와 관련 단체는 이에 대한 대비가 필요한 것을 인지하고 있으나 적합한 대안을 도출은 요원한 상태이다. 이에 대한 주요 원인으로 건설업의 일자리 특성에 대한 세부적인 조사가 충분하지 못한 것을 들 수 있다.

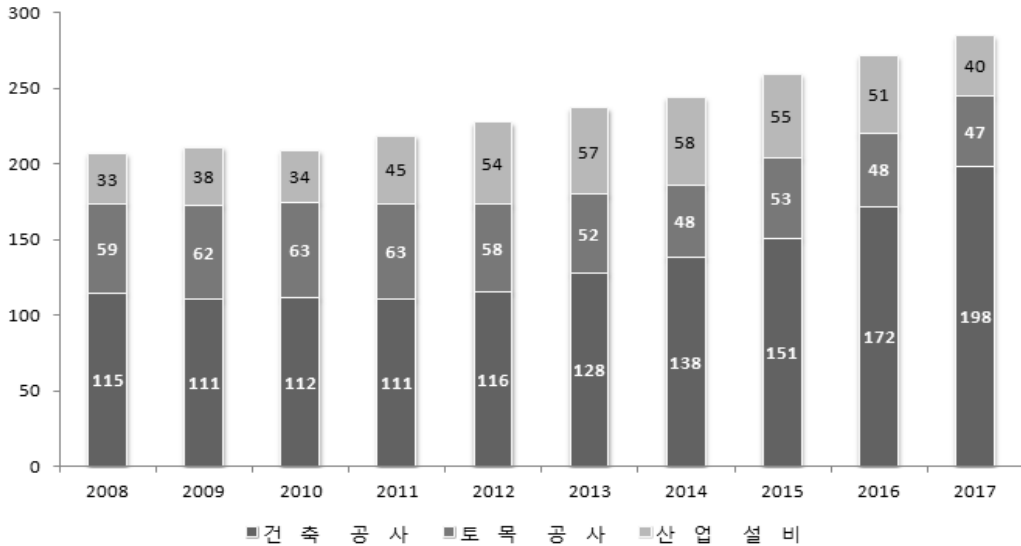
이에 본고에서는 이러한 건설업 일자리의 동향과 특성을 좀 더 깊이 살펴보기 위해 건설업의 세부 업종별로 분석하였다. 과거의 연구들은 종합건설업체와 전문건설업체의 수준에서 일자리 관련 연구가 진행되기는 하였다. 그러나 세부업종별로 활발히 진행되지 않았기에 본고에서의 분석결과가 향후 일자리 관련 정책 수립 등에 활용될 것을 기대한다.

## II. 건설업 일자리 동향 분석

최근 건설업 취업자 수가 증가하게 된 데에는 건축경기의 호황이 뒷받침되었기 때문이다. 다음의 그림에서 보는 바와 같이 최근 토목분야와 산업설비 분야가 감소하고 있는 가운데, 건축분야에 서만이 2012년 이후 매년 10조원 이상 씩 증가하고 있으며, 특히 2016년에는 전년대비 약 19조원이 증가하여 가장 높은 성장세를 보여줬다.

그림 1 | 공사종류별 기성액 추이

단위: 조원



자료: 통계청, 건설업 조사, 2019년 3월

이러한 건축경기 호황으로 인해 건설업의 취업자 수는 2013년 이후 지속적인 증가를 보이고 있으며, 2013년부터 5년간에 25만 명(14.3%)이 증가하였으며, 연평균으로는 3.4%씩 증가한 것으로 나타났다.

건설업의 취업자 수는 전형적으로 계절성을 띠고 있는 것을 알 수 있는데 공사가 활발한 하절기에 증가하다가 동절기인 1월과 2월에는 취업자 수가 하락하는 특성을 보이고 있다.

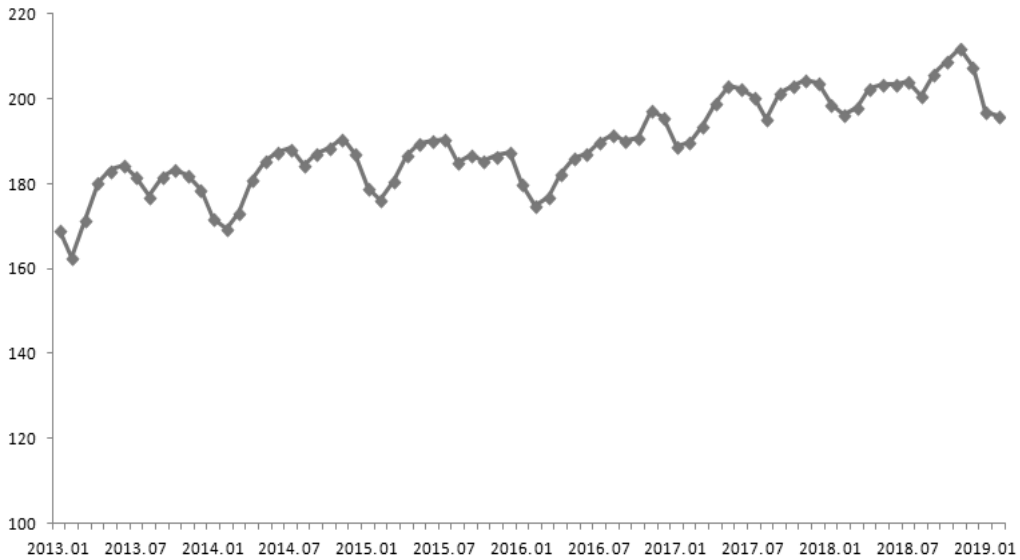
주목할 만한 것 중 하나는 최근 2월 건설업 취업자 수가 급격히 하락한 것이다. 일반적으로 건설업 취업자 수는 11월경에 가장 높으며, 2월에는 최저 수준을 기록하는 경향을 보이고 있다.

2019년 2월의 취업자 수(196만 명)는 2018년 11월(212만 명)과 비교 시 16만 명이 감소하였는데 이러한 감소폭은 최근 5년 내에 가장 큰 수치로 감소한 것이다. 비율로 살펴보면 11월 기준으로 약 7.3%가 감소한 것으로 이는 2017년의 2월의 3.8%(7만 명) 감소, 2018년 2월의 4.0%(8만 명) 감소와 비교하면 2배 가까이 하락하였다. 물론 단순히 계절적인 효과일 수는 있으나, 우려한 대로 건설경기 하락으로 인한 것이라면 건설업 일자리 200만개를 유지하기는 어려울 것으로 보인다.



그림 2 | 건설업 취업자 수 월별 동향

단위: 만 명



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2019년 3월

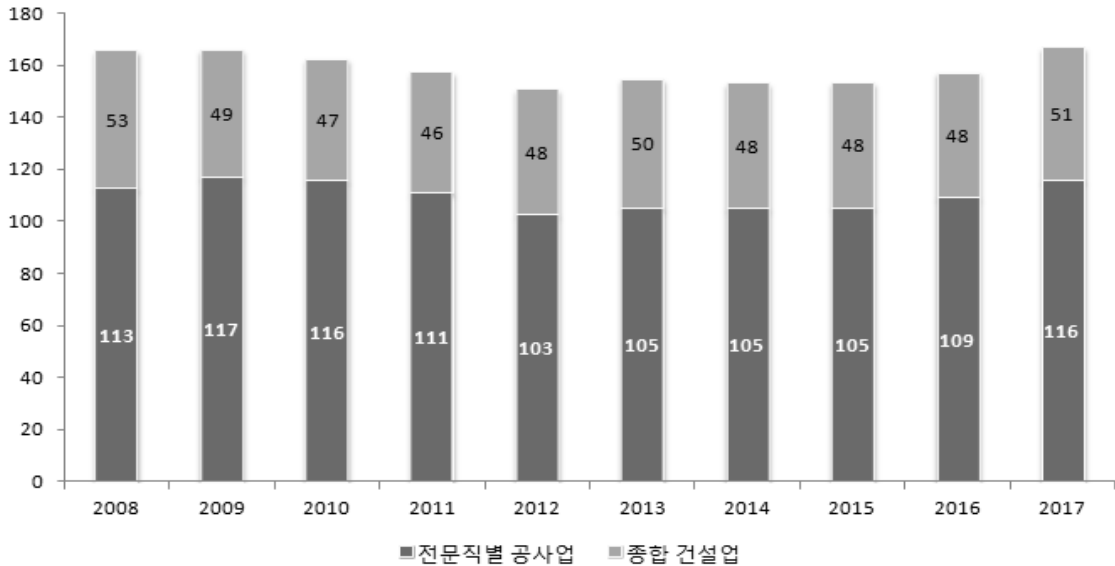
건축경기 호황이 건설의 업종에는 어떠한 영향을 주었는지 세부적으로 분석하였다. 업종별로 살펴볼 수 있는 일자리 통계는 통계청의 건설업 조사인데 기업에 종사하는 인원을 기준으로 하기 때문에 취업자 보다는 일자리수가 적게 나타나고 있다. 통계청의 건설업 조사에서 종사자 수 기준으로 살펴보면, 건설업 종사자의 2/3은 전문건설업종에서 이루어지고 있으며 2017년 기준으로 116만 명이 종사하고 있는 것으로 나타났다. 종합건설업은 51만 명이 종사하고 있는 것으로 나타났다.

2017년의 종사자수는 167만 명으로 최근 10년 내에 가장 높게 나타나고 있으며, 글로벌 경제금융위기의 여파에서 벗어난 2012년 151만 명 이후 지속적으로 상승하고 있는 것을 알 수 있다. 다만 최근 통계가 아니기 때문에 최근 건설경기 하락의 여파를 직접적으로 확인하기는 어렵다.



그림 3 | 건설업 업종별 종사자 수

단위: 만 명



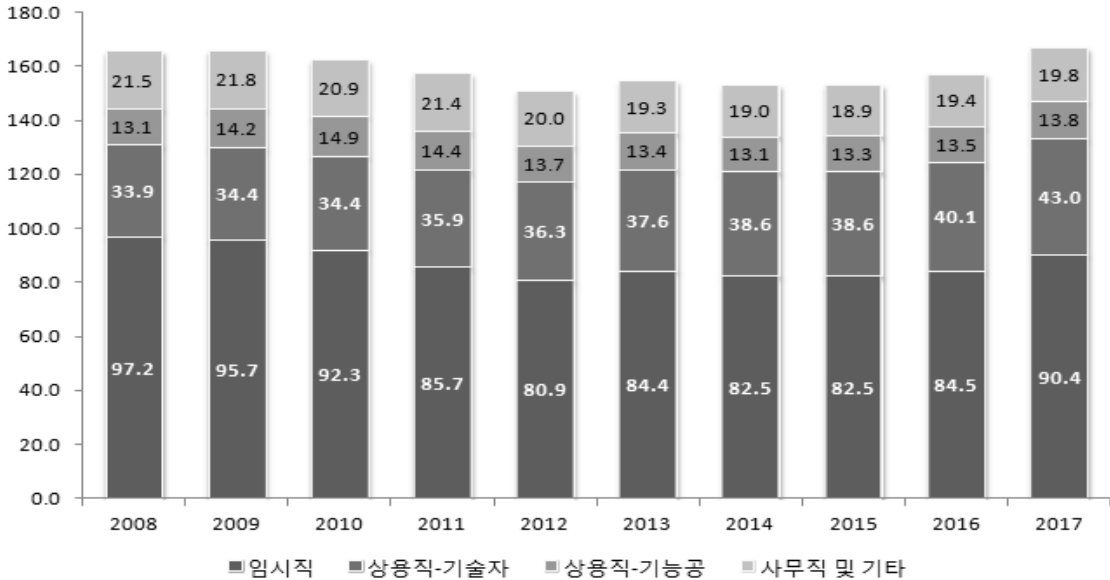
자료: 통계청, 건설업 조사, 2019년 3월

한편 건설업의 직종별 종사자수를 살펴보면 임시직의 비중이 상당히 높은 것을 알 수 있다. 평균적으로 50% 후반대의 인력이 임시직으로 운용되고 있으며, 2017년 기준으로 90.4만 명이 임시직으로 고용되고 있다. 건설경기에 가장 민감하게 반응하는 것은 이러한 임시직과 기술직인 것으로 나타났으며, 기능직과 사무직등은 큰 변화가 없는 것으로 나타났다.



그림 4 | 건설업 직종별 종사자 수

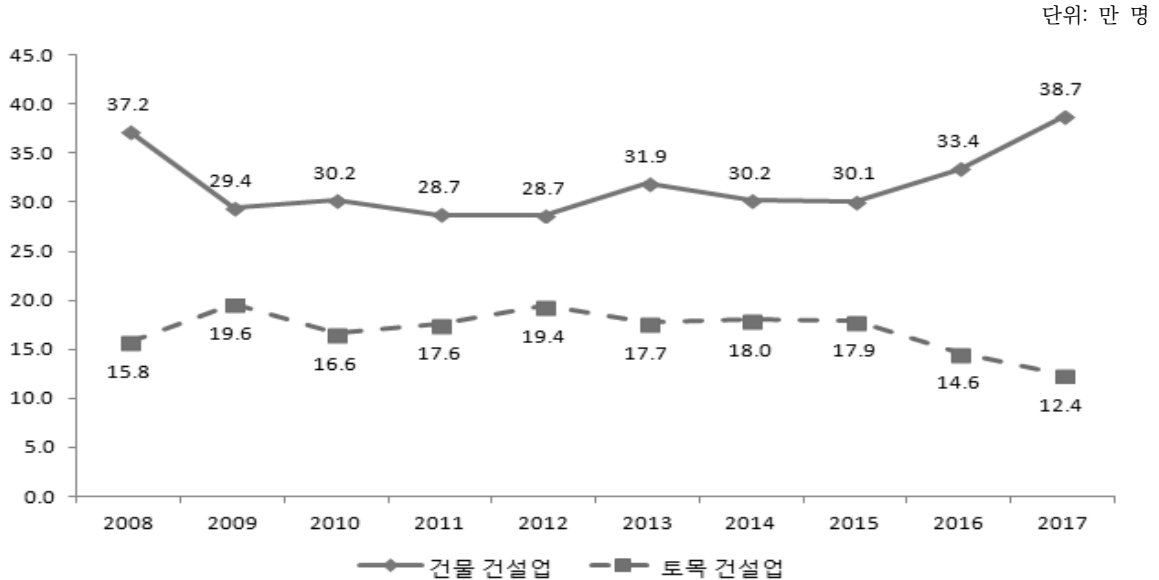
단위: 만 명



자료: 통계청, 건설업 조사, 2019년 3월

종합건설업체의 세부 업종인 건물 건설업과 토목 건설업을 보면 최근의 주택경기가 업종별로 어떠한 영향을 미쳤는지 알 수 있다. 토목건설업은 2009년 19.6만 명의 종사자수를 기록한 이후 지속적으로 하락하여 2017년에는 12.4만 명으로 하락하여 2009년 기준으로 7.2만명(36.9%)이 감소하였다. 반면 글로벌금융위기 여파로 급락하였던 건물건설업 종사자 수는 2009년 대비 9.2만 명이 증가한 38.7만 명으로 31.4%증가하였다. 결과적으로는 종합건설업체 종사자 수는 2009년 대비 2만여명 증가한 것으로 나타났다.

그림 5 | 종합건설업 세부업종별 종사자 수



자료: 통계청, 건설업 조사, 2019년 3월

종합 건설업의 세부 업종별 직종별 현황을 살펴보면, 건물건설업의 종사자 수 중에 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것은 임시직으로 2008년 54.5%에 달했으나 2017년 기준으로는 41.5%까지 낮아져 임시직 비중이 낮아지고 있으며, 상용직 중 기술직을 중심으로 종사자 수가 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

토목건설업은 임시직이 차지하는 비중이 2009년 64.2%로 매우 높았으나, 토목경기 하락과 더불어 2017년을 기준으로는 31.4%로 급감하여 건물공사업보다도 낮은 비중을 차지하고 있었으며, 그 외의 모든 직종 역시 종사자수가 감소하고 있는 추세이다.





표 1 | 종합건설업 세부 업종별/직종별 종사자 수 동향

단위: 만 명

구 분		'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년
건물 건설업	임시직	20.3	13.6	13.8	12.3	12.7	15.1	13.2	13.6	14.7	16.0
	상용직-기술자	10.6	9.9	10.5	10.5	10.4	11.0	11.4	10.8	12.3	15.1
	상용직-기능공	1.6	1.5	1.5	1.3	1.2	1.5	1.4	1.4	1.8	2.1
	사무직 및 기타	4.8	4.5	4.4	4.7	4.4	4.3	4.2	4.3	4.5	5.5
	소 계	37.2	29.4	30.2	28.7	28.7	31.9	30.2	30.1	33.4	38.7
토목 건설업	임시직	7.9	10.1	8.2	8.0	8.4	7.4	7.8	7.5	5.5	4.9
	상용직-기술자	5.0	6.4	5.6	6.5	7.6	7.3	7.2	7.2	6.6	5.4
	상용직-기능공	0.8	0.8	0.7	0.8	0.9	0.8	0.8	1.0	0.7	0.5
	사무직 및 기타	2.0	2.3	2.0	2.2	2.5	2.2	2.2	2.2	1.8	1.5
	소계	15.8	19.6	16.6	17.6	19.4	17.7	18.0	17.9	14.6	12.4
합계		53.0	49.1	46.8	46.3	48.1	49.6	48.1	48.0	48.0	51.1

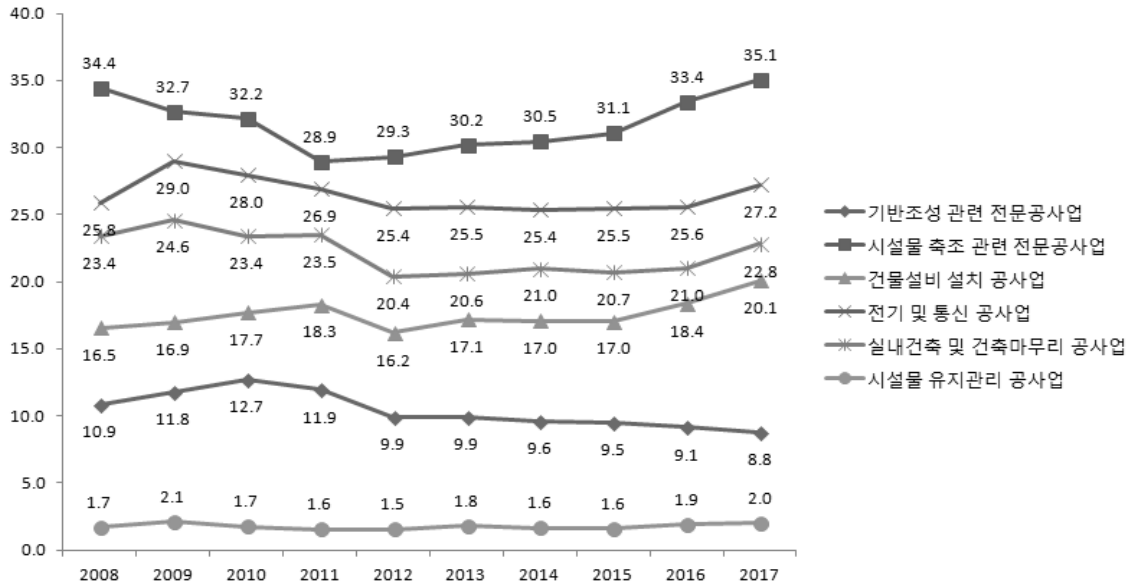
자료: 통계청, 건설업 조사, 2019년 3월

전문건설업체는 20여개가 넘는 업종으로 이루어져 있으며, 표준산업분류체계에 따라 세부업종을 분류하면 기반조성, 시설물축조, 실내건축 및 건축마무리, 건물설비 설치, 전기 및 통신 공사, 시설물 유지관리 등 6가지로 구분할 수 있다.

토목 관련 세부 공종인 기반조성 관련 전문공사업은 2010년까지 종사자 수가 12.7만명으로 증가하다, 지속적으로 하락하여 2017년에는 8.8만 명으로 감소하였다. 반면 공통적인 업종인 시설물 축조 공사업과 건축 관련 공종인 실내건축 및 건축마무리 공사업, 건물설비 공사업은 2012년 이후 지속적으로 증가하였다. 시설물 축조 공사업은 2011년 저점대비 6.2만 명, 실내건축 및 건축마무리는 2012년 대비 2.4만 명, 건물설비 공사업 역시 3.9만 명이 증가하여 전문건설업종의 종사자 수 증가에 크게 기여하였다.

그림 6 | 전문건설업 세부업종별 종사자 수

단위: 만 명



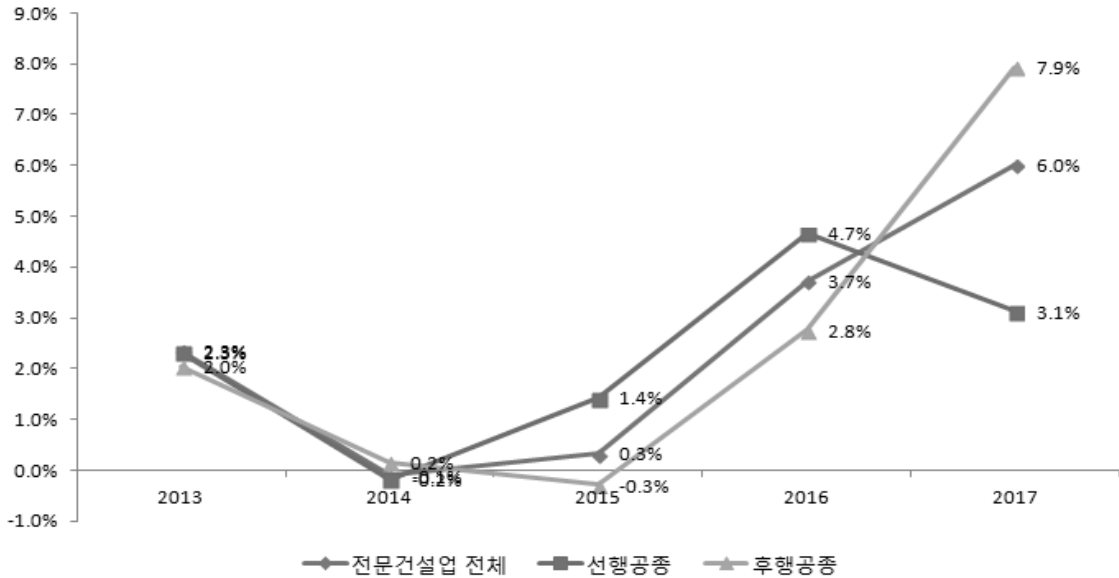
자료: 통계청, 건설업 조사, 2019년 3월

또한 이러한 상승률은 후행공종일 수록 조금 늦게 반영되고 있는 것을 알 수 있는데 기반조성 및 시설물 축조관련 공사를 선행공종으로 규정하고 시설물 유지관리업을 제외한 나머지 공사업을 후행공종으로 구분하여 종사자 추이를 분석한 결과 선행공종은 2016년을 기점으로 종사자 수 증가폭이 감소한 반면, 후행공종은 오히려 2017년에 성장 폭이 더욱 증가하였다. 2018년 역시 이러한 경향이 지속될 것으로 예상된다.



그림 7 | 전문건설업 선후행 공종별 종사자 수 변동 추이

단위: %

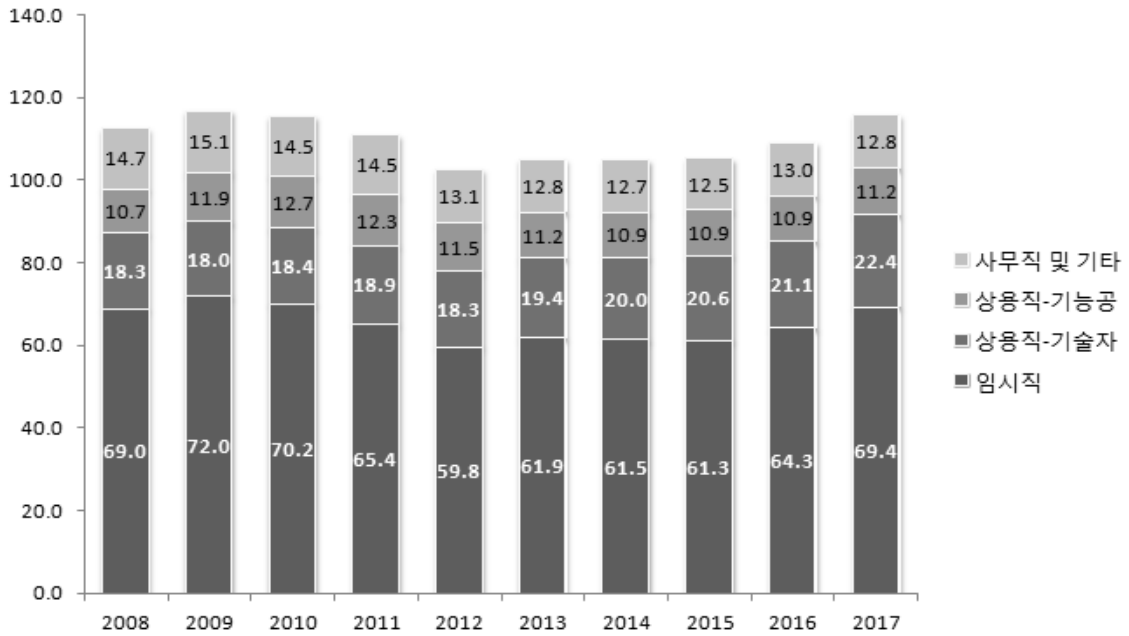


자료: 통계청, 건설업 조사, 2019년 3월

전문건설업종은 임시직의 비중이 2010년까지 60% 초반에서 이후 50% 후반으로 하락하였지만, 40%인 종합건설업체보다는 높은 수치를 기록하고 있으며 비중의 큰 변화는 적으나 건설경기 따라 가장 많은 일자리가 증가 또는 감소하고 있는 것을 알 수 있다. 반면 전문건설업체의 기술직은 2012년 이후 증가하고 있으며, 기능직은 큰 변화가 없는 상황이며, 사무직의 비중은 오히려 소폭 감소하고 있는 상황이다.

그림 8 | 전문건설업 직종별 종사자 수 추이

단위: %



자료: 통계청, 건설업 조사, 2019년 3월

세부 업종별로 살펴보면 업종별 차이점을 발견할 수 있다. 먼저 기반조성 업종은 2017년 임시직 비율이 67.5%에 달하는데, 2010년 대비 임시직 종사자 수가 3.2만명 감소하였으며, 타 직종 역시 소폭 감소하였다. 시설물 축조 업은 임시직의 비중이 73.4%로 세부 업종 중 가장 높으며, 2011년 대비 임시직이 6.2만명이 증가하였고 기술직도 1만명 증가한 반면, 사무직 및 기능직은 소폭 감소하였다. 건물설비 설치 공사업은 임시직의 비중이 62.0%로 2016년 이후 1만 명가량 씩 증가하였으며, 사무직의 큰 변화가 없는 가운데 기술직과 기능직의 종사자 수가 소폭 증가하였다.

전기 및 통신공사업은 임시직의 비중이 36.3%이며, 2017년에 임시직이 1만 명으로 큰 폭으로 상승하였고, 다른 직종 역시 소폭으로 상승하였다. 실내 건축 및 건축마무리 공사업은 임시직의 비중이 64.7%이며, 최근 임시직과 기술직의 비중이 늘고 기능직과 사무직은 큰 변화가 없었다. 시설물 유지관리 업종 역시 사무직과 기능직의 비중은 큰 변화가 없는 상황에서 최근 기술직과 임시직의 비중이 소폭 증가하였다.



표 2 | 전문건설업 세부 업종별/직종별 종사자 수 동향

단위: 만 명

구 분	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년	
기반 조성	임시직	7.2	8.0	9.1	8.4	6.8	6.9	6.8	6.6	6.2	5.9
	상용직-기술자	2.0	2.0	1.9	1.9	1.7	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8
	상용직-기능공	0.5	0.6	0.7	0.6	0.6	0.5	0.4	0.5	0.4	0.4
	사무직 및 기타	1.1	1.1	1.0	1.0	0.8	0.8	0.7	0.7	0.7	0.7
	소계	10.9	11.8	12.7	11.9	9.9	9.9	9.6	9.5	9.1	8.8
시설물 축조	임시직	23.6	22.7	21.6	19.5	20.5	21.2	21.5	22.4	24.1	25.7
	상용직-기술자	4.9	4.4	4.6	4.2	4.1	4.5	4.6	4.6	4.9	5.2
	상용직-기능공	2.5	2.3	2.6	2.2	2.0	1.9	1.9	1.7	1.8	1.7
	사무직 및 기타	3.5	3.3	3.4	3.0	2.7	2.6	2.5	2.4	2.6	2.5
	소계	34.4	32.7	32.2	28.9	29.3	30.2	30.5	31.1	33.4	35.1
건물 설비 설치	임시직	10.0	10.3	11.1	10.8	9.7	10.6	10.3	10.1	11.1	12.5
	상용직-기술자	2.7	2.7	2.8	3.2	2.9	3.2	3.3	3.5	3.7	4.0
	상용직-기능공	1.6	1.6	1.6	1.8	1.5	1.4	1.4	1.3	1.4	1.5
	사무직 및 기타	2.3	2.3	2.3	2.5	2.1	2.0	2.1	2.1	2.2	2.1
	소계	16.5	16.9	17.7	18.3	16.2	17.1	17.0	17.0	18.4	20.1
전기 및 통신	임시직	11.9	13.6	12.1	10.4	9.2	9.3	8.7	8.4	8.9	9.9
	상용직-기술자	5.2	5.3	5.2	5.6	5.8	6.1	6.4	6.6	6.4	6.6
	상용직-기능공	4.4	5.3	6.1	6.0	5.9	5.7	5.7	5.9	5.8	6.1
	사무직 및 기타	4.4	4.8	4.6	4.9	4.5	4.5	4.6	4.6	4.4	4.5
	소계	25.8	29.0	28.0	26.9	25.4	25.5	25.4	25.5	25.6	27.2
실내 건축 및 건축 마무리	임시직	15.5	16.4	15.6	15.7	13.2	13.4	13.7	13.2	13.4	14.8
	상용직-기술자	3.2	3.2	3.3	3.4	3.1	3.2	3.4	3.6	3.6	4.1
	상용직-기능공	1.5	1.8	1.6	1.6	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4
	사무직 및 기타	3.2	3.2	2.9	2.9	2.7	2.6	2.5	2.5	2.7	2.6
	소계	23.4	24.6	23.4	23.5	20.4	20.6	21.0	20.7	21.0	22.8
시설물 유지 관리	임시직	0.8	1.0	0.7	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.7
	상용직-기술자	0.4	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7
	상용직-기능공	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2
	사무직 및 기타	0.3	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4
	소계	1.7	2.1	1.7	1.6	1.5	1.8	1.6	1.6	1.9	2.0
합 계	112.8	117.0	115.7	111.1	102.8	105.2	105.1	105.4	109.4	115.9	

자료: 통계청, 건설업 조사, 2019년 3월



### Ⅲ. 건설업 일자리 관련 주요 이슈

#### 1) 주택경기 하락과 일자리 감소

2018년 말까지 지속적으로 건설업 일자리가 증가한 것은 주택경기 호황의 막바지에서 현재 진행 중인 공사물량이 남아있기 때문으로 파악된다. 앞서 살펴본바와 같이 후행공종의 일자리 수 증가 요인이 유효하기 때문인데 특히 실내건축 및 건축 마무리를 중심으로 2019년까지는 현재의 일자리 수를 유지 할 것으로 보인다. 그러나 반대로 선행 공종인 종합건설업의 토목공사업종, 전문건설업의 기반 조성 업종을 중심으로 일자리 수 감소가 지속될 것으로 보이며, 이러한 일자리 증가요인과 감소요인이 충돌하는 시점이 2019년이 될 것으로 보인다. 만약 선제적인 조치가 없다면 올해를 기점으로 다시 건설업 일자리는 감소추세로 돌아설 것이며, 건설관련 취업자 수는 200만 명 선이 붕괴될 것이다. 더욱이 공동주택 입주물량이 소진되어 건축 관련 공종의 일자리마저 하락될 것으로 예상되는 2020년 하반기 이후에는 급격한 일자리 감소가 우려된다.

#### 2) 임시직, 중소기업 인력의 높은 비중

건설업은 임시직의 비중이 50%를 상회하는 구조를 지니고 있다. 2000년대에 비해 점차 임시직의 비중이 낮아지고 있지만 여전히 종사자수의 54%를 차지하고 있다. 한편 상용직 근로자라 하여도 300인 미만 사업장에 근무하는 종사하는 비중이 35.7%(전체 상근직의 77.8%)로 건설업 종사자의 90%가 임시직 또는 중소기업에 종사하고 있

는 상황이다. 2012년부터 2017년까지 임시직은 9.5만명, 상근-기술직은 6.7만명이 늘었는데, 이는 현장 기능인력인 임시직과 중소기업의 현장관리직인 기술직이 증가한 영향이 크다고 해석할 수 있다.

건설경기가 호황일 때는 이러한 문제점들이 크게 부각되지는 않으나, 불황일 경우에는 여러 문제점들이 부각된다. 직접적으로는 건설 일용직의 실직 또는 경기 불황에 따른 임금 감소 또는 지급 지연 등이 발생할 가능성이 높아진다. 특히 건설 일용직은 고령화, 비정규직 수입, 거주 불안정 등의 위험에 노출되어 있어 사회적 문제로 대두될 가능성이 높다. 또한 중소기업은 경기변동에 대한 대응능력이 취약하고 연쇄부도의 위험에 노출되어 있어 상근직 역시 실업의 위험에서 벗어나기 어렵다.

또한 중장기적인 관점에서는 청년층의 진입이 저조한 현재 상황에서 숙련된 인력을 확보 또는 육성이 어려워져 숙련도의 단절이 발생하여 건설업계의 경쟁력 저하로 이루어질 가능성도 높다.

#### 3) 정부의 선제적 조치 효과 최대화 필요

모든 산업에는 경기가 있기 때문에 건설경기의 하강국면을 막을 수는 없다. 그러나 속도를 조절할 필요가 있으며, 특히 일자리 감소 최소화를 목표로 설정할 필요하다. 최근 대규모 SOC 사업 예비타당성 면제, 대규모 추경예산 집행에 대한 IMF의 권고 및 정부의 검토 등 선제적 경기부양 정책이 논의 되는 것은 긍정적인 일이다. 그러나 당장 올해만의 문제가 아니라 본격적인 위기가 시





작될 을 하반기 이후의 일자리 감소 우려를 감안  
하면 좀 더 체계적인 대응방안 수립과 추경예산  
조기 집행이 필요하다.

## VI. 결론

일자리 이슈는 비단 이번 정부의 기초뿐만 아  
니라 동서고금 모든 정부에서 중요하게 다루는 문  
제이다. 타 산업들이 경기 불황으로 인해 실업자  
가 증가하는 와중에도 주택경기 호황에 힘입어 5  
년간 25만 명 일자리를 창출해 왔다. 그러나 그  
와중에 토목 관련 업종의 일자리는 감소하였으며,  
이제는 건축 관련 일자리마저 감소세로 돌아설 것  
으로 예상된다.

건설업의 일자리는 임시직이 높은 비중을 차지  
하고 있으며, 건설업의 일자리에 대한 선제적인  
대응이 없으면, 사회적 안정망에 보호되지 못하는  
임시직들과 열악한 근무환경에 처해진 중소기업  
의 종사자들이 피해를 입을 가능성이 높다.

싸우지 않고 이기는 것이 가장 좋은 전략이듯  
이 문제가 발생하기 전에 처리할 수 있는 해안을  
찾을 수 있도록 업계와 관련 이해관계자들의 노력  
이 절실한 시기이다.

# 일본의 건설 산업의 인력 현황과 젊은 인력 확보를 위한 대응

## 조재용

대한건설정책연구원 미래전략연구소 선임연구원  
adelid83@ricon.re.kr

건설 산업은 전통적으로 사람에 의존해 생산하기 때문에 고용 유발 효과가 큰 대표적인 산업으로 평가받아왔다. 하지만 최근 들어 젊은 층들이 건설 산업을 기피가 심해짐에 따라 우리의 건설 산업은 남아있는 고령 노동자와 외국인 노동자들로 채우고 있다. 특히 건설 산업의 고령화 속도는 점점 빨라지고 있는 현실이다. 통계청<sup>1)</sup>에 따르면 2017년 5월 기준 전체 약 200만 명의 건설업 취업자 가운데 55~79세인 고령 취업자가 약 61만 명(약 30%)로 꾸준히 높아지고 있다. 외국인 노동자의 비율도 꾸준히 증가하고 있다. 건설근로자공제회의 통계연보<sup>2)</sup>에 따르면 전체 퇴직공제 가입 건설근로자 중 외국인이 차지하는 비중은 지난 2011년 5.8%, 2012년 6.2%, 2013년 6.7%, 2014년 7.3%, 2015년 8.0%로 매년 증가하는 추세이며, 2015년 신규로 가입한 건설근로자 가운데 17.0%가 외국인이었다.

이러한 상황에서 우리는 건설 산업이 젊은 인력을 확보하기 위해 나아갈 방향을 수립하기 위하여 우리와 유사하게 낮은 출산율로 인한 인구 감소와 함께 고령화 문제를 겪고 있는 일본의 사례를 검토해볼 필요가 있다.

## I. 일본 건설 산업의 현황<sup>3)</sup>

일본의 건설투자액은 1985년부터 1990년도까지 민간 투자를 중심으로 급격히 확대되었다. 버블 경제 붕괴에 따라 민간 투자가 감소한 이후에도 정부 투자액에 힘입어 1992년 84조 엔까지 지속적으로 증가하였다. 1997년도 이후는 공공공사업의 감소에 따라 건설투자액도 감소하였으며, 2010년도에는 1992년의 절반 수준인 42조 엔까지 감소하였다.

2011년 3월 11일 토호쿠 지역에 진도9.0의 대지진이 발생하여 24,598명의 사상자가 발생하였다. 2011년도부터 동일본대지진의 복구공사가 진행되고 있으며, 복구비용은 18조 엔에 달할 것으로 예상된다. 이를 계기로 2014년도까지 공공부문의 건설투자가 증가하고 있다.

또한 2013년 9월 7일 아르헨티나 부에노스아이레스에서 열린 국제올림픽위원회(IOC) 제125차 총회에서 제32회 2020년 도쿄 올림픽의 개최가 결정되었다. 올림픽 관련 건설투자에는 1,500억 엔에 이르는 올림픽 주경기장 설비 등의 직접적인 수요뿐만 아니라, 민간 호텔의 신축, 리모델링이나 도심의 재개발, 상업시설의 건설이나 교통 인프라의 정비 등의 간접적인 수요도 포함된다. 민간의 미츠비시UFJ 모건스탠리증권은 2020 도쿄 올림픽이 약 10.1조 엔의 건설투자 효과가 있을 것으로 예상하고 있다. 또한 일본 내각부에 따르면 올림픽 관련 건설투자는 2018년에 가장 집중될 것으로 예상하고 있다.

1) 통계청, 「경제활동인구조사 - 연령/산업별 취업분포」, 2017.7  
2) 건설근로자공제회, 「2015 건설근로자 퇴직공제 통계연보」, 2016.11

3) 대한건설정책연구원, 「일본 건설산업 생산시스템 분석 및 시사점」, 2018.6

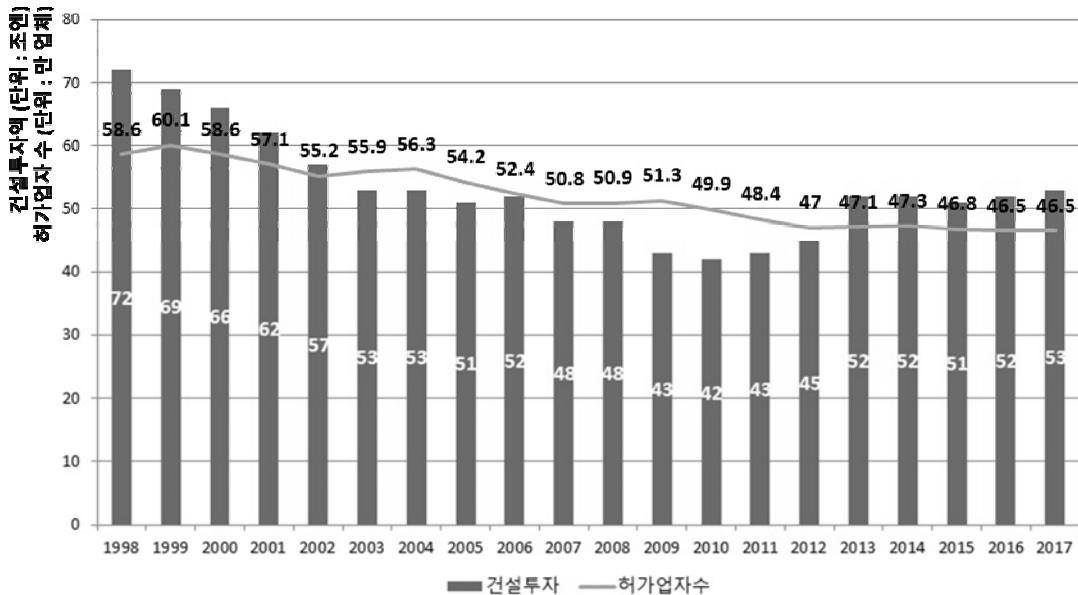


2016년의 건설투자액은 전년도 대비 1.6%가 증가한 51조 7,700억 엔이며, 이 가운데 정부의 공공투자는 21조 7,300억 엔(전년도 대비 0.8% 증가), 민간투자는 30조 400억 엔(전년도 대비 2.2%증가)으로 조사되었다. 이를 건축, 토목으로 나누면 건축투자액이 27조 6,100억 엔이고, 토목 투자액이 24조 1,600억 엔으로 구성되어 있다. 2016년도의 건설투자 구성을 보면 민간투자가 58%, 정부투자가 42%를 차지하고 있다. 민간투자 가운데 주택과 비주택 부문을 합쳐서 건축투자가 48%를 차지하고 있다. 정부투자는 토목투자가 37%를 차지하고 있으며, 민간의 건축 투자와 정부의 토목 투자를 합치면 전체의 약 80%를 차지하고 있다.

### 1) 건설업 허가업체 수<sup>3)</sup>

건설 허가업체 수(건설업 허가를 1개 이상 소지하고 있는 업체 수)는 건설 시장의 상황에 크게 좌우된다. 건설 허가업자 수는 지속적으로 감소하고 있는 건설투자액과 함께 2010년까지 감소하였으며, 건설투자액이 반등한 2010년부터는 소강상태에 진입하여 46~8만 업체 규모를 유지하고 있다. 국토교통성의 자료에 따르면 2017년 전국의 건설업 허가업자 수는 464,889업체이며, 2016년과 비교하여 565업체(약 0.1%)가 감소하였다. 이는 허가업체 수가 가장 많았던 1999년과 비교하면 약 22.6%가 감소한 것이다.

그림 1 | 일본 건설투자액과 건설업 허가업자 수 추이



출처 : 「일본 건설산업 생산시스템 분석 및 시사점」, 대한건설정책연구원, 2018.6

## 논단 ③

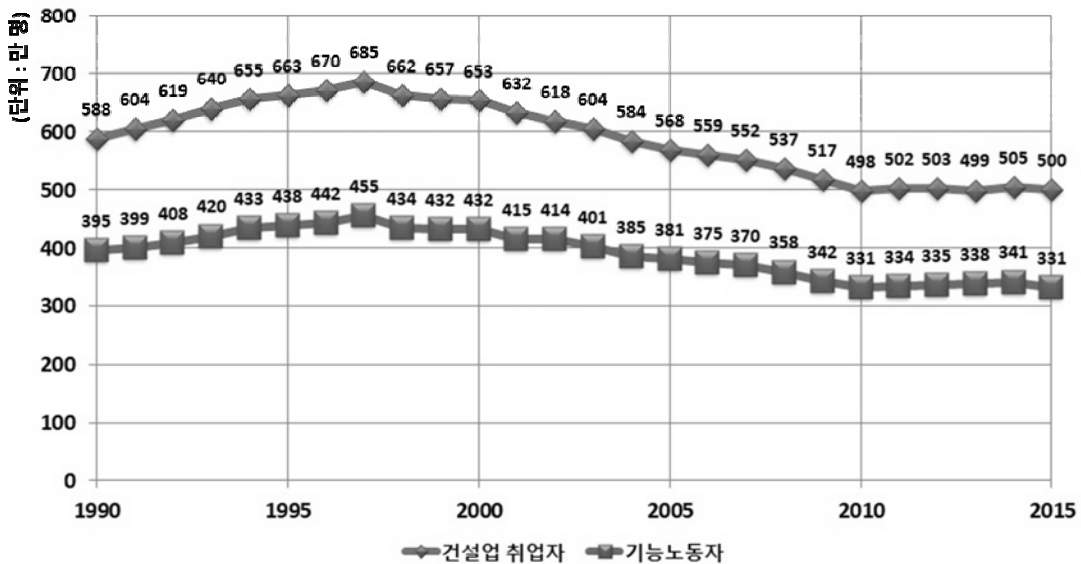
일본의 건설 산업의 인력 현황과 젊은 인력 확보를 위한 대응

### 2) 건설업 취업자 현황<sup>4)</sup>

건설업 취업자 수는 건설투자액이 하락으로 반전한 1997년 685만 명을 최대로 감소하기 시작하여, 2010년까지 꾸준히 감소하였다. 2010년에는 건설업 취업자 수가 처음으로 500만 명 아래로 진입하였으나(498만 명), 이후 발생한 동일본 대지진 이후 복구공사 등이 활발해지면서 500만 명 수준을 유지하고 있다.

건설업 취업자 가운데 기능노동자는 전체의 약 60%를 차지하고 있으며, 전체 건설업 취업자 수와 유사한 움직임을 보이고 있다. 2015년 기준 약 330만 명의 기능노동자가 있다.

그림 2 | 건설업 취업자 및 기능노동자 수 추이



출처 : 「建設労働関係統計資料」, 厚生労働省, 2019.2

일본 건설업 취업자는 크게 자영업주와 이들의 가족으로 건설업과 관련된 업무를 하고 있는 가족종업자, 그리고 순수한 고용근로자로 분류할 수 있다. 자영업주와 가족종업자는 2015년 기준 약 93만 명이 있으며, 이들의 숫자는 건설투자액

변동에 따른 증감이 크지 않다. 이에 비해 순수 고용근로자는 2015년 기준 407만 명이 있으며, 건설투자액의 증감에 따라 크게 변동하고 있다. 건설업의 고용근로자 가운데 상용근로자<sup>5)</sup>는 2015년 기

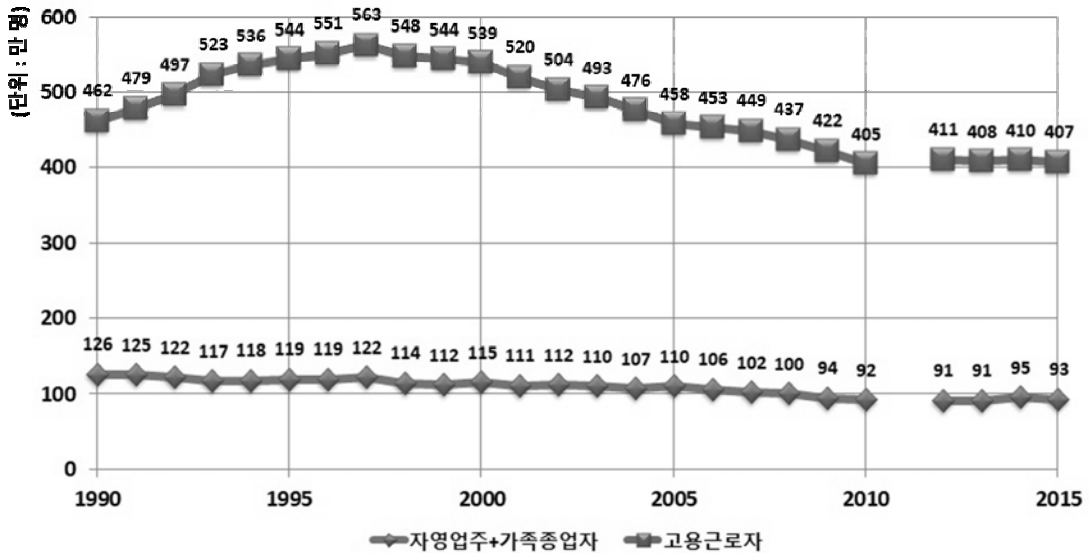
4) 厚生労働省, 「建設労働関係統計資料」, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000123846.html>

5) 임금을 받고 일하는 근로자 가운데 안정적으로 고용되어 있는 사람을 일컫는 말이다. 통계청에서는 월별 고용동향을 작성할 때 임금(또는 현물)을 받기로 한 고용계약기간이 1년 이상인 사람을 상



준 약 380만 명이며, 약 76%를 차지하고 있다. 또한 건설업에서 임시직근로자와 일용직근로자는 28만 명이 존재한다.

그림 3 | 건설업 취업자의 형태



출처 : 「建設労働関係統計資料」, 厚生労働省, 2019.2

### 3) 신규 졸업자 건설업 진입 현황<sup>4)</sup>

건설업에는 고등학교와 전문대학, 대학의 신규 졸업자가 매년 41만 명 정도가 진입하고 있다. 이 가운데 전문대학 또는 대학의 신규 졸업자가 23만 명(약 56%)으로 다소 많으나, 고등학교 졸업 후 진입하는 사람도 18만 명으로 높은 비중을 차지한다.

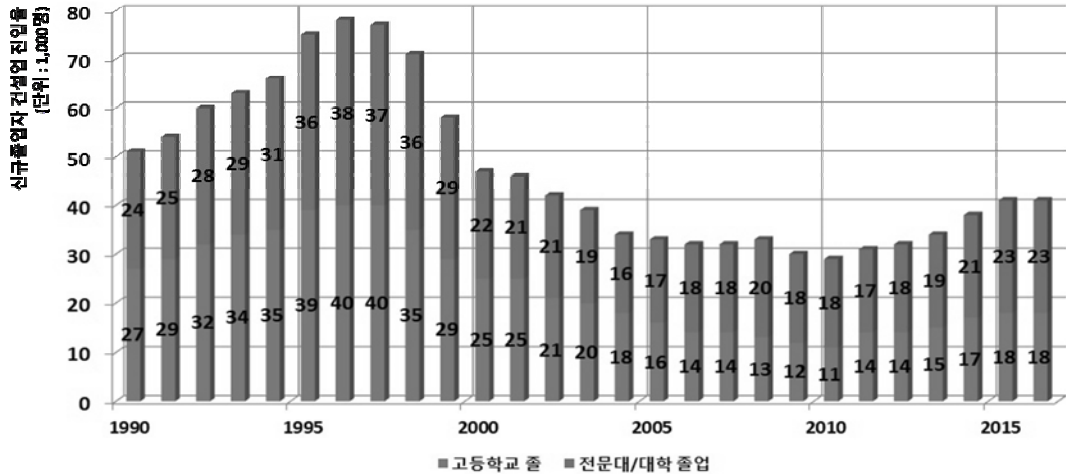
현재 전문대 및 대학의 신규 졸업자 가운데 약 4.4%, 고등학교 신규 졸업자의 약 8.8%가 건설업을 선택하고 있다. 건설업에 진입한 신규 취업자는 3년 후 약 50%가 타 산업으로 이직하고 있다. 이는 전체 산업 평균인 40%보다 높은 편이다.

용직 근로자로 분류한다. 반면 계약기간이 1개월~1년 미만이면 임시직 근로자, 1개월 미만은 일용직 근로자로 구분한다. 실업률은 낮아지더라도 상용근로자 수가 줄고 일용·임시직 근로자가 늘어난다면 안정된 직장을 잃고 근근이 살아가는 사람이 늘어나, 고용상태가 불안정해졌다는 의미다[네이버 지식백과]. 단 1년 이상 지속하여 고용되는 노동자도 포함되기 때문에 조건에 맞다면 계약직 근로자도 상용근로자에 포함된다.

# 논단 ③

일본의 건설 산업의 인력 현황과 젊은 인력 확보를 위한 대응

그림 4 | 신규졸업자 건설업 진입 추이



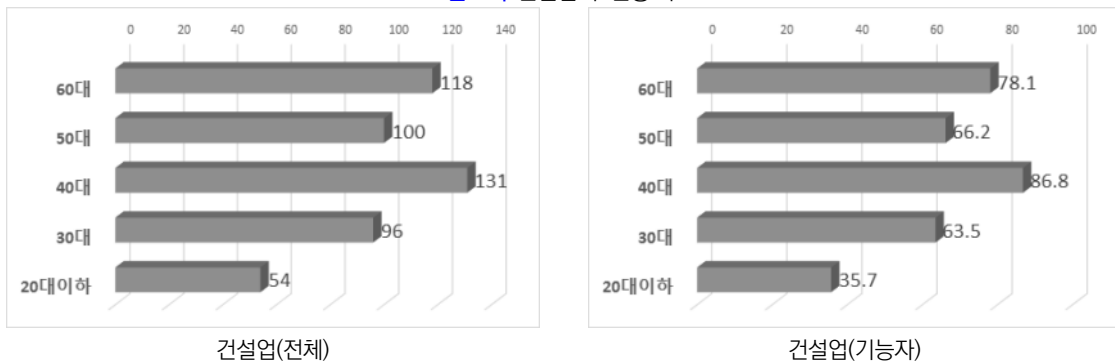
출처 : 「建設労働関係統計資料」, 厚生労働省, 2019.2

## 4) 건설 산업의 연령구조<sup>3)</sup>

건설업 취업자는 3명 중 1명이 55세 이상(약 34%)이며, 10명 중 1명(약 11%)이 29세 이하의 젊은 인력으로 고령화가 진행되고 있다. 전체 산업과 제조업의 연령대 비율을 비교하면 60대의

비율이 높은 것을 확인할 수 있으며, 이들이 퇴직하는 10년 후 건설업은 인력 문제, 기술력 공백 등의 문제가 발생할 것으로 예상된다. 따라서 고령의 기술자, 노무자로부터 젊은 기술자, 노무자로의 기술 전수가 중요한 과제가 되고 있다.

그림 5 | 건설업의 연령 구조



출처 : 「일본 건설산업 생산시스템 분석 및 시사점」, 대한건설정책연구원, 2018.6





## II. 건설 산업의 대응

### 1) 정부(국토교통성, 후생노동성)<sup>6)</sup>

국토교통성에서는 지속적으로 건설 산업 활성화 회의를 실시하고 있으며, 2014년 6월 국토교통성은 구체적인 개선안으로서 후생노동성과 협력하여 아래와 같은 방안을 제안하였다. 이를 간단히 요약하면 젊은 계층이 힘들고 보람 없는 건설업이 아닌, 매력을 발견하고 희망을 가질 수 있는

건설업이 될 수 있도록 개선하고, 건설업체의 측면에서도 이들을 끌어들이 수 있는 환경을 만드는 것에 중점을 두고 있다. 특히 종합건설업체뿐만이 아닌 전문건설업체나 현장에서 직접 공사를 수행하는 건설 근로자에게 중점을 두고 있는 것이 특징이다.

표 1 | 인력확보를 위한 일본 정부의 개선 방안

인재확보	[사회보험 미가입 대책 추진(국토교통성)] 건설 근로자의 처우개선에 따른 장래의 젊은 층 확보와 적정 보험료를 부담하는 기업에 의한 공평한 경쟁 환경의 실현을 위해 2012년도부터 건설업의 사회보험 미가입 대책을 실시하고 있다.
	[노무자의 경력관리 시스템(국토교통성)] 건설업에서는 직종이 다양하고, 기술자의 객관적인 레벨을 검증하기가 어렵기 때문에 적절한 대우가 이루어지기 어렵고, 경력 관리가 어려운 상황이다. 젊은 층이 노무 부분에 있어서도 희망을 가지고 건설업에 들어올 수 있도록 건설경력시스템을 마련한다.
	[건설업 여성 정착 모델 추진 패키지(국토교통성)] 건설 업체의 여성 고용에 관한 인식 조성 및 육성 메뉴 개발
	[건설노동자 확보 육성조성금에 의한 지원(후생노동성)] 젊은 계층 및 여성 노동자의 유입, 정착 촉진을 꾀하기 위해 ① 중소건설사업주가 젊은 계층(35세 미만)이나 여성을 고용한 경우 지원금을 제공 ② 중소건설사업체가 낮은 경력의 노동자에 대한 기능 실습을 실시하는 경우, 이들의 실습비용과 실습기간 동안의 임금의 일부를 지원
	[고등학생을 대상으로 지역 취업 지원(후생노동성)] 건설을 포함한 다양한 업종에 대한 이해도를 높이기 위하여 업계단체나 지역 기업이 고등학교 내의 기업설명회 등을 실시

6) 한국건설관리학회, 「일본 건설 산업의 현황과 기능 인력 확보」, 2017.4

# 논단 ③

일본의 건설 산업의 인력 현황과 젊은 인력 확보를 위한 대응

연속 표 1 | 인력확보를 위한 일본 정부의 개선 방안

인재육성	[건설업 생산성 향상 지원 사업(국토교통성)] 복합공(다능공)의 육성, 활용 등 인재의 활용을 비롯한 생산성 향상에 이바지하는 활동을 지원
	[중소건설사업주의 지원 (후생노동성)] 대학졸업예정자, 대학졸업 미취업자 등을 대상으로 거꾸집 공사 등의 골조계 직종 및 전기, 배관 등의 건설 설비 직종 등에 관한 훈련에서 취업지원에 이르기까지 패키지 형태로 업계 단체와 연계하여 인재 육성사업을 실시
	[건설 분야 공공 직업 훈련의 확충 (후생노동성)] 건설 중장비 등의 운전 기술뿐만 아니라 컴퓨터 기술 강습과 함께 종합 오퍼레이션을 실시한다. 또한 구직자 지원 훈련에서 건설 인재 육성 과정을 실시한다.
	[제작 마이스터 제도에 의한 젊은 기능자재의 실기 지도 (후생노동성)] 제작 마이스터를 중소기업에 파견하여 이들이 젊은 노동자를 지도하도록 함.
매력적인 직장 만들기 운동	[고용관리책임자 등에 대한 연수 등의 실시(후생노동성)] 고용 관리에 관한 기초적인 지식을 습득하는 기초 강습에 청년층의 직장 정착을 높이기 위해 전문 인력과 젊은 노동자들과 원활한 커뮤니케이션을 취하면서 일할 수 있는 환경 만들기 방법 등을 배우는 커뮤니케이션 능력 향상과정을 건설업 고용관리 책임자에 대해 실시
	[고용 관리제도 도입에 관한 컨설팅 지원(후생노동성)] 고용 관리 어드바이저를 건설업체에 파견하고, 사업주에 대해 고용관리제도도입에 필요한 상담, 지원(컨설팅)을 실시.
	[건설공사의 발주, 설계단계에서의 노동재해방지대책의 촉진사업(후생노동성)] 건설공사의 도급계약에서 적절한 안전보건비용이 확보되도록 개정하고, 건설공사의 안전성을 배려한 건축물의 설계가 보급되도록 국내외 조사를 실시

출처 : 「일본 건설 산업의 현황과 기능 인력 확보」, 한국건설관리학회지, 2017.4

## 2) 건설업 단체(전국건설업협회)<sup>7)</sup>

일본의 「전국건설업협회」는 2014년 5월 건설 산업의 젊은 인력 확보 및 육성을 위한 대응과 정부에의 요청사항을 발표하였다. 전국건설업협회의 대응은 4가지 항목으로 구성되어 있으며, 정부에의 요청 사항은 3가지 항목으로 구성되어 있다.

전국건설업협회는 우선 국민들의 건설업에 대한 부정적 인식을 해결하기 위한 전략적 홍보를 첫 번째 대응으로 제시하였다. 건설업을 지원하기

위한 정책이 수립되기 위해서는 국민들이 건설 산업의 필요성, 중요성을 제대로 이해해주는 것이 무엇보다 중요하기 때문이다. 이를 위해 건설과 관련된 전문지뿐만 아니라 일반 신문, 방송과 연계하여 건설 산업의 중요성을 어필할 수 있는 이벤트를 만들고, 건설 기업들이 이익 활동뿐만 아니라 재해복구봉사나 사회공헌활동을 늘리도록 할 예정이다.

7) (一社)全国建設業協会, 「全建における建設産業の担い手確保・育成の取組みと今後の対応について」, 2014.5



두 번째 대응은 젊은 인력 진입 및 정착 촉진이 다. 이를 위해서는 일선 고등학교의 교사와의 의견교류회, 고등학생을 대상으로 한 인턴십, 현장 견학회 등을 개최하여 건설산업의 이해를 높인다. 또한 젊은 인력이 건설업에 진입하여 장래의 성공한 미래상을 구상할 수 있고, 이를 실감할 수 있도록 처우와 노동환경의 개선에 힘쓴다. 또한 여성 인력도 현장 작업에 지원할 수 있도록 육아, 가정 등을 지원하는 체계를 확충하는 한편, 건설 현장에 여성용 화장실, 탈의실, 세면장 등을 갖추도록 한다.

세 번째 생산성 향상이다. 인력 수급 문제는 이미 현실이 된 만큼, 기계화, PC화, IT화, 공법의 재검토를 추진하고, 건설 현장의 기술자는 시공 관리에만 집중할 수 있도록 공사 관계 서류의 간소화를 추진한다. 마지막으로 국가, 지자체, 민간이 설치한 훈련 시설을 충분히 활용할 수 있는 환경을 구축한다.

전국건설업협회는 상기의 대응방침과 함께 3가지 사항을 정부에 요청하였다. 첫 번째는 공공발주의 개선이다. 공공발주는 건설 산업에 직접적인 영향을 미치는 중요한 요소임을 인정하고, 개선되어야 한다는 것이다. 구체적인 내용으로써 정부는 중장기적 국토비전에 따라 공공사업의 예산을 확보, 증액에 힘쓰며, 공공공사의 발주할 때에 그 발주시기를 월별로 평준화할 것을 강조하고 있다. 또한 적정 공기를 설정하고, 저가 입찰을 방지하며, 젊은 인력 확보로 이어질 수 있는 입찰 방식을 수립하고, 시범 사업을 추진할 것을 요구하고 있다.

두 번째는 국회에서 계류 중인 「국토강인화기본법」, 「품확법」, 「건설업법」 등의 개정이 조속하게 이루어 져야 한다는 것이다. 마지막으로 문부과학성(일본의 교육부)과 연계하여 대학, 전문대학 등에 건설과 관련한 학과를 증설하고, 신규 졸업 예정자를 대상으로 한 공동설명회를 개최하는 것을 요구하고 있다.

표 2 | 전국건설업협회의 대응과 요청 사항

전국건설업협회의 대응 방침	정부에의 요청
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 전략적 홍보</li> <li>2. 젊은 인력 진입 및 정착 촉진</li> <li>3. 젊은 인력 부족에 따른 생산성 향상</li> <li>4. 능력개발 네트워크 구축과 젊은 인력 확보, 육성 체제 정비</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 공공발주 개선</li> <li>2. 「국토강인화기본법」, 「품확법」, 「건설업법」 등의 조속한 시행</li> <li>3. 대학에 건설관련 학과 증설 및 졸업예정자를 대상으로 한 공동설명회 개최</li> </ol>

출처 : 저자작성



### 3) 지자체 (시마네현, 이시카와현, 나가사키현)

전국적으로 건설업의 젊은 인력이 부족하지만, 특히 지방에 위치한 현에서는 심각한 상황에 처하고 있다. 이러한 지역 지자체들은 서둘러 젊은 인력을 확보하기 위한 대응을 추진하고 있다. 인구가 급격히 감소하고 있는 시마네 현(2018년 인구 67.9만 명), 이시카와 현(2018년 인구 114.3만 명), 나가사키 현(2018년 인구 133.7만 명)의 사례를 살펴보면 다음과 같다.

시마네 현과 이시카와 현에서는 젊은 인력 확보에 대처하는 기업을 입찰참가자격심사에서 우대하고 있다. 후생노동성<sup>8)</sup>으로부터 「플래티넘 쿠루밍 인증」을 받은 기업은 주관적사항심사에서 사회성 항목에 대해 10점의 가산점을 부여하고 있다. 후생노동성의 「플래티넘 쿠루밍 인증」은 차세대육성 지원대책추진법(次世代育成支援対策推進法 2003년 7월 16일 제정 법률 제120호)에 기초하여 2018년에 도입된 것으로, 인증을 받기 위해서는 젊은 인력 및 여성 인력을 확보하기 위한 2년 이상의 고용 환경 정비 계획을 수립하여 후생노동성이 승인하고, 그 계획의 추진 상황을 검사받아야 한다. 예를 들어 여성노동자의 육아휴직 획득율이 80% 또는 남성의 육아휴직 획득율이 7%이상, 잔업 시간을 지정된 기준 이상의 비율로 줄이는 내용이 포함된다. 이시카와 현<sup>9)</sup>에서는 이외에도 젊은 인력을 확보할 수 있도록 업무 효율화를 추진하는 한편,

현 내 모든 건설현장에서 잔업을 금지하는 동시 노잔업데이를 추진하고 있으며, 근로자들의 정신 건강 확보를 위한 상담사를 배치하도록 하였다. 나가사키 현<sup>11)</sup>은 다단계 하도급으로 인한 낮은 임금이 젊은 인력의 진입에 장애가 된다고 판단하여, 공공공사 입찰에서 하도급 차수를 제한(토목은 2차까지, 건축은 3차까지)하고, 노무비를 설계노무단가 이상 지불할 것을 서약하는 경우 종합평가에서 가점을 부여하고 있다.

8) 厚生労働省都道府県労働局, 「プラチナくるみん認定を目指しましょう」, 2018.10

9) 石川県土木課, 「石川県の制度紹介」, 2019.2

10) 石川県土木課, 「石川県建設工事競争入札参加資格に係る主観的項審査取扱要領」, 2019.1

11) (一財)建設経済研究所, 「建設経済レポート64号」, 2015.4



표 3 | 지역 지자체의 대응 현황

지자체	대응 방안
시마네현	① 건설 산업의 매력발신, 이미지 개선 ② 젊은 인력의 처우 개선 ③ 젊은 인력 확보에 대처하는 기업의 입찰참가자격심사 우대 ④ 여성이 활약할 수 있는 환경 만들기
이시카와현	① 건설취업자의 처우개선 ② 노동환경(휴일확보, 정신건강 확보 등)의 개선 ③ 젊은 인력 확보에 대처하는 기업의 입찰참가자격심사 우대 ④ 학교연계사업의 강화 ⑤ 토목건축 등 기술자의 자격지원제도 충실
나가사키현	① 공공공사 발주 개선 ② 나가사키 현 내의 지역건설업체의 장점을 어필하는 대책 ③ 경영자에 의한 노동환경개선(임금인상, 휴가, 사회보험) ④ 신입, 젊은 인력이나 여성종사자끼리의 의견교환회 ⑤ 산학관이 연계한 인재확보육성협의회 개최

출처 : 저자작성

### III. 제언

일본은 건설업의 일자리를 지키고, 저렴한 외국인 노동자들로부터 자국의 노동자를 지키기 위해 외국인 근로자 수입을 금지하고 있다. 전체 건설업 일자리는 고정되어 있는 상태에서 정부와 건설업계는 젊은 인력과 여성의 현장 진입을 유도하여 인력을 확보하기 위해 노력하고 있다. 또한 그럼에도 부족한 인력을 i-Construction이라고 하는 자동화기술을 도입함으로써 채우고 있다.

그러나 이러한 노력에도 건설 인력 부족 문제는 해소되지 않아 건설업계와 국토교통성은 정부에 외국인력 수입을 요구하고 있는 실태이다. 2018년부터 내각을 중심으로 외국인 근로자 도입(연 6,000명 규모)을 확대하고자 하는 움직임을 보이고 있다. 이 과정에서 일본 정부는 외국인 근로자로 인해 발생할 문제와 악영향을 면밀히 검토하고 있다.

예를 들면 외국인 근로자의 급여가 내국인보다 낮을 경우엔 사업체에서 외국인 근로자만을 선호하게 될 것이며, 내국인의 육성에 힘을 기울이지 않게 될 것이다. 또한 외국인 근로자는 돈을 벌기 위해 온 것이므로, 수입의 대부분은 모국으로 송금하게 될 것이므로, 이들을 고용해서 얻을 수 있는 사회적, 경제적 효과가 낮다는 것이다.

현재 우리나라의 젊은 인력들은 건설업에 대해서 힘들고, 일에 비해 보람을 느끼기 어려우며, 안정적이지 않다고 인식하고 있다. 건설 산업에 진출하고자 하는 우리나라의 젊은 인력들을 외국 인력들과의 직접 경쟁으로부터 보호하고, 그들의 근로환경을 개선하여, 이들이 건설 산업을 자신의 희망을 펼칠 수 있는 업종으로서 인식할 수 있게 해야 할 것이다. 또한 ICT 기술을 건설 산업에 접목하여 건설 산업의 품질을 확보하고 인력 공백을 대비해야 할 것이다.

박광배

대한건설정책연구원 경제금융연구실 연구위원  
jwjbpark@hanmail.net

## I. 서론

건설업은 전통적으로 노동의존적인 생산방식이 활용되고 있다. 이런 현상은 건설업을 통해서 생산되는 산출물의 특성에서 기인한다. 또한 건설업자들이 경쟁하는 시장구조가 원인이 되고 있다.

건설업의 산출물은 특정한 토지 위에 정착되어 있어 부동성(浮動性)<sup>1)</sup>을 특징으로 한다. 따라서 건설되는 산출물의 입지에서 직접 생산이 이루어지게 된다. 제조업처럼 고정된 생산시설을 설치할 수 없다. 또한 용도가 동일한 건축물, 즉 주거용 건물 또는 사무용 건물이라고 하더라도 그 형태가 동일하지 않다. 따라서 표준화 된 제품을 대량으로 생산하기 위한 양산체계를 운영할 수 없다.

건설업은 수주산업으로서의 특성을 강하게 갖는다. 시장경쟁에서 공사를 수주하기 위해서는 가격경쟁을 치열하게 전개할 수밖에 없다. 일반적으로 시장에서의 가격경쟁은 비용최소화를 통해서 이루어지게 된다. 유사한 규모와 기술 및 경영능력을 보유하고 있는 업체 간 경쟁의 강도가 치열할수록 비용최소화의 필요성은 비례적으로 증가하게 된다. 비용은 단기에 조정할 수 있는 것과 그렇지 못한 것으로 구분할 수 있는데, 전통적인 생

산요소를 노동과 자본으로 인식하는 단계에서는 노동이 가변적인 요소가 강하다.

생산요소로서 노동은 가변성이 강하므로 수주 이후 생산활동이 진행되는 단계에 따라 노동을 투입하고 조정하는 과정이 반복된다. 이처럼 노동에 관한 비용을 탄력적으로 운영할 수 있기 때문에 노동에 대한 의존도가 강한 생산방식이 유지되고 있다.

건설업은 노동의존도를 강하게 갖고 있어 생산요소로서 노동의 중요성이 다른 어떤 업종보다 중요하다. 따라서 건설업의 지속성이 담보되기 위해서는 노동의 수급이 원활하게 이루어져야 한다.

그러나 건설근로자로 입직하는 숫자는 정체현상을 보이고 있는 것으로 파악된다. 비용최소화를 추구하는 시장경쟁에 따라 건설근로자의 고용형태는 임시·일용직이 대부분이다. 고용안정성이 매우 낮은 직종이라고 할 수 있다.<sup>2)</sup>

고용불안정은 공사의 수주와 직접적인 관련성을 갖고 있으며, 건설업 생산환경과도 밀접하게 연계되어 있다. 실외에서 생산활동이 이루어지기 때문에 기온과 바람, 강수 등이 영향을 받게 된다. 특히 자재의 시공특성으로 인하여 겨울철에는 작업이 이루어지지 못하는 상황이 발생하게 된다.

건설근로자로 입직하는 근로자의 정체, 그리고 입직근로자의 고령화는 노동생산성을 악화시키는 요인으로 작용하고 있다. 노동의존도가 강한 업종에서 노동생산성 저하는 건설업의 지속성을 위협하는 요소가 될 수 있다.

1) 건설산업은 생산형태 및 산업조직적인 특성과 시설물의 재화로서의 특성, 그리고 시장거래적인 특성을 갖는다. 이 중 부동성은 생산형태 및 산업조직적인 특성에 해당한다고 할 수 있다.

2) 통계청의 경제활동인구조사를 기준으로 2017년 건설업의 비정규직 비중은 52.0%이다. 이는 제조업의 13.0%, 전 산업의 32.9%에 비해 매우 높은 수준이다.





입직 근로자의 고령화는 청년층이 건설근로자로의 삶을 선택하는데 부정적인 요인이 크다고 할 수 있다. 이를 개선하기 위해서는 건설업에 대한 인식을 개선하는 등 장기적이고 전반적인 변화와 개선이 필요하다.

그러나 청년층을 건설근로자로 유인하는 단기적인 대안이 필요한 것도 현실이다. 장기적인 개선방안만을 고려하기에는 건설업의 청년층 정체 현상이 심각하기 때문이다.

이하에서는 청년층을 건설근로자로 유인하기 위한 대안을 제시한다. 대안의 초점은 신규로 입직한 청년층 건설근로자가 일자리를 안정적으로 확보하고, 숙련도를 제고하면서 처우가 개선되는 경로를 제시하는 것에 있다. 이를 위해서는 공공부문,

특히 지방자치단체가 적극적으로 참여하여 교육 훈련과 일자리를 연계하는 측면에서 대안을 제시한다. 또한 노동의 사용자인 건설업자의 요구가 반영될 수 있고, 이들이 필요를 충족하면서 일자리를 안정적으로 연계하는 모델을 제안한다. 지금까지의 청년층 유입방안은 노동의 공급자인 근로자의 처우개선에 지나치게 집중돼 있는 상황이라고 할 수 있고, 이를 개선하기 위해서는 건설업자의 참여가 필수적이고 생각한다. 결국 근로자를 고용하는 것은 건설업자이며, 이들의 필요와 요구가 반영되지 못한 대안 모색은 실효성이 담보될 수 없기 때문이다.

## II. 건설근로자 현황

### 1. 청년층 건설근로자 현황

건설업은 노동의존적인 생산방식을 채택하고 있으나, 전 산업에서 차지하는 취업자 비중은 지속적으로 하락하는 추세를 보이고 있다. 2007년 건설업 취업자는 186만 명으로 전 산업 취업자 2,356만 명 대비 7.9%의 비중이었다.

2013년에는 전 산업 대비 7.0%로 비중이 하락했다. 이후 건설경기 활성화에 따라 취업자 비중이 증가하고 있다. 2014년 이후에는 전 산업 대비 7.1%의 비중을 유지하고 있다.

표 1 | 건설업 취업자 비중 변화추이

(단위: 천명, %)

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
계	23,561	23,775	23,688	24,033	24,527	24,955	25,299	25,897	26,178	26,409
건설업	1,864	1,828	1,735	1,768	1,772	1,797	1,780	1,829	1,854	1,869
비중	7.9	7.7	7.3	7.4	7.2	7.2	7.0	7.1	7.1	7.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사.



# 논단 4

청년층 건설근로자 유입방안



건설근로자는 다른 업종에 종사하는 근로자에 비해 고령화가 빠르게 진행되고 있다. 2017년 설문조사<sup>3)</sup> 결과에 의하면 평균연령이 50대 중후반인 것으로 판단된다. 이런 결과는 청년층 진입의 정체로 인하여 나타나는 현상이라고 할 수 있다.

청년층 근로자는 건설업 입직이 정체되고 있고, 신규로 입직하는 건설근로자의 연령대는 고령화 현상을 보이고 있다. 서울노동권익센터가 2018년

10월 8일부터 11월 9일까지 서울지역에 개설되어 있는 건설현장을 대상으로 단순노무직으로 종사중인 한국인 근로자만을 대상으로 한 설문조사에서는 건설업 진입 연령의 평균 46.8세로 조사되었다. 이처럼 건설근로자는 입직 평균 연령이 높기 때문에 고령화가 더 빠르게 나타나고 있는 것으로 파악된다.

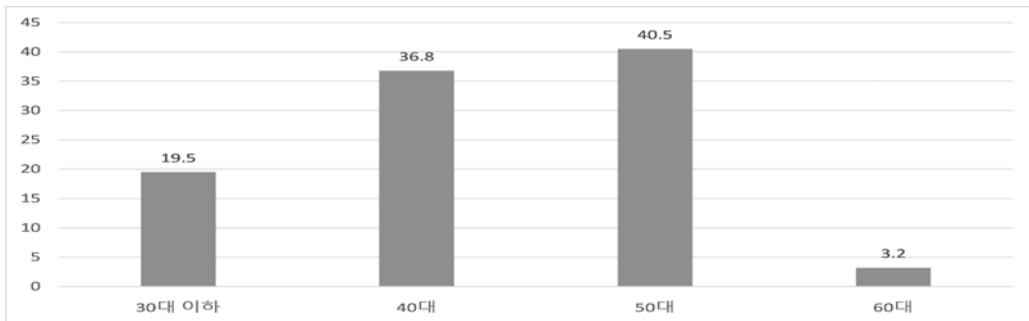
표 2 | 건설근로자 평균 연령(2017년 설문조사 결과)

(단위: 개, %)

구분	건설근로자공제회		설문조사업체		한국노총	
	빈도수	비중	빈도수	비중	빈도수	비중
계	356	100.0	307	100.0	64	100.0
20대	3	0.8	51	16.6	1	1.6
30대	30	8.4	55	17.9	6	9.4
40대	76	21.2	73	23.8	15	23.4
50대	100	27.9	82	26.7	24	37.5
60대	132	36.8	43	14.0	18	28.1
70대	15	4.2	3	1.0	-	-

자료: 건설근로자공제회, 직종별 표준근로계약서 개발·보급, 대한건설정책연구원.

그림 1 | 건설현장 진입 당시 연령



자료: 신태중, 설문조사로 본 서울지역 건설현장 단순노무직 노동 및 생활실태, 서울노동권익센터.

3) 설문조사는 조사대상 및 조사자에 따라 결과의 차이가 발생하는 문제가 있다. 이를 보완하기 위해서 동일 기간에 동일한 설문지로 서로 다른 조사기관을 통해서 설문조사를 수행한 결과이다.



서울노동권익센터가 건설업 입직동기를 파악한 결과 ‘생활비 등 당장의 수입 필요’ 32.5%, ‘경력 및 전문성 없이도 쉽게 구할 수 있어서’ 26.0%, ‘원하는 분야 일자리 없어서’ 21.3%, ‘다른 일은 나이 때문에 취업이 안 되므로’ 9.7%로 나타났다. 이처럼 신규 입직자의 대부분은 건설업 취업의 동기가 다른 선택의 여지가 없어서였다.

또한 같은 조사결과에 의하면 30대 이하 건설 근로자의 입직은 감소하는 추세를 보이고 있다. 현장경력 11년 이상인 근로자 중 30대 이하의 연령에 건설업에 입직한 비중은 31.4%였으나, 3년 이하의 현장경력자 중 30대 이하 연령 입직자 비중은 16.6%였다. 현장경력 3년 이하 근로자는 50대 입직 비중이 51.7%인 것으로 나타났다.

30대 이하 청년층 근로자는 건설업 입직 이후 종사 비중이 높지 않은 것을 알 수 있다. 즉 청년층 건설근로자는 중도에 건설업에서 이탈하는 비중이 다른 연령대 입직 근로자에 비해 높은 것으로 나타나고 있다. 이런 상황은 다양한 요인에 의한 것이지만 일자리 확보가 원활하지 못한 것도 중요한 요인에 해당한다고 할 수 있다.

표 3 | 건설현장 진입 당시 연령(2018년 기준)

구분	사례수	30대 이하	40대	50대	60대	평균	
전체	600	19.5	36.8	40.5	3.2	46.8	
경력	3년 이하	205	16.6	25.9	51.7	5.9	49.0
	4-5년	142	17.6	34.5	43.0	4.9	47.6
	6-10년	183	19.7	41.0	39.3	0.0	45.8
	11년 이상	70	31.4	62.9	5.7	0.0	41.3

자료: 신태중, 설문조사를 통해 본 건설현장 단순노무직의 노동생활실태, 서울노동권익센터.

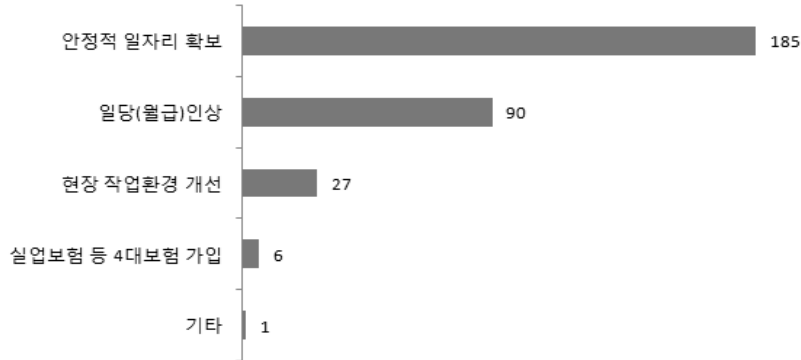
## 2. 근로일수

건설근로자는 임시일용직 고용이 대부분이므로 근로일수가 소득과 직결된다. 따라서 건설근로자는 근로일수를 가장 중요하게 고려하는 상황인 것으로 판단된다.

박광배·김태준이 2016년 시행한 설문조사 결과<sup>4)</sup> 응답자의 59%인 185명이 현장에서 가장 필요한 사항은 “안정적인 일자리 확보”라고 답변하였다.

4) 박광배·김태준(2017), 건설업 적정임금제 도입의 영향 및 검토과제, 대한건설정책연구원.

그림 2 | 건설근로자 건설현장에서의 요구사항



주: 설문조사는 2016년 7월 29일부터 8월 12일까지 2주에 걸쳐 진행되었음.  
 자료: 박광배·김태준, 건설업 적정임금제 도입의 영향 및 검토과제, 대한건설정책연구원.

건설근로자공제회가 조사한 자료<sup>5)</sup>에 의하면 2018년 건설근로자의 월평균 근로일수는 17.6일 인 것으로 나타났다. 팀장/반장의 월평균 근로일 수가 다른 근로자에 비해 길었다. 숙련도에 따라서 근로일수 차이가 나타나는 것으로 볼 수 있다.

표 4 | 숙련도별 근로일수(2018년 기준)

(단위: %)

구분	사례수	평균(일)	10일 이하	11~15일	16~20일	21~25일	26일 이상	
<b>전체</b>	<b>1,018</b>	<b>17.6</b>	<b>21.5</b>	<b>10.0</b>	<b>46.9</b>	<b>17.6</b>	<b>4.0</b>	
작업능력수준	팀장/반장	87	19.1	19.5	4.6	42.5	27.6	5.7
	기능공	463	17.6	21.6	9.9	47.3	16.8	4.3
	준기공	136	17.8	17.6	12.5	52.2	14.0	3.7
	조공	78	16.4	26.9	12.8	43.6	11.5	5.1
	일반공	254	17.4	22.4	9.8	45.7	19.3	2.8

주: 건설근로자공제회 퇴직공제 DB의 모집단 분포를 참고하여 층화추출, 2018년 7월부터 9월까지 방문면접조사방식으로 진행된 설문조사 결과.

자료: 건설근로자공제회, 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서.

5) 건설근로자공제회(2018), 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서.



이런 현상은 다른 선행연구에서도 공통적으로 나타나고 있다(〈표 5〉 참조). 2016년과 2017년 숙련근로자와 미숙련근로자의 월평균 근로일수를 비교한 결과 숙련근로자가 장기간 근로하는 것으로 나타났다.

표 5 | 2016년과 2017년 건설근로자 월평균 근로일수 설문조사

구분	사례수	10일 미만	10~20일 미만	20일~25일 미만	25일 이상	평균(일)	
2016년	계	307	2.9	17.9	39.1	40.1	21.3
	숙련공	199	0.5	17.6	39.7	42.2	21.7
	미숙련공	108	7.4	18.5	38.0	36.1	20.5
2017년	계	307	6.5	19.5	34.9	39.1	20.3
	숙련공	199	2.5	20.1	36.2	41.2	21.0
	미숙련공	108	13.9	18.5	32.4	35.2	18.9

자료: 건설근로자공제회, 직종별 표준근로계약서 개발·보급, 대한건설정책연구원.

이처럼 청년층 근로자의 건설업 입직이 정체되고 있는 상황에서는 안정적인 일자리 확보방안을 실효적으로 제시하는 것이 단기적인 대안이라고 판단된다. 즉 건설근로자로 입직 전 교육훈련을 통해서 기능을 습득한 후 종사기간 중 지속적인 교육훈련을 통해서 숙련기간을 단축할 수 있는 환경을 조성하고 훈련프로그램을 효과적으로 전달할 수 있는 체계를 구축해야 한다.

### 3. 숙련도와 임금의 관계

숙련도는 근로일수를 안정적으로 확보하는데 가장 중요한 요소일 뿐만 아니라 임금수준을 높일 수 있는 수단이다. 현장경력이 짧은 근로자일수록 숙련도와 임금인상이 직결된다는 인식을 갖고 있는 것으로 조사되었다. 사용자도 숙련자에게 임금을 추가로 지급할 의향이 있는 것으로 나타나고 있다.

표 6 | 숙련도와 임금인상 관계

(단위: 명, %)

구분	사례수	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	기타	
전체	302	6.3	37.7	52.3	2.6	1.0	
건설업 종사기간	5년 이하	53	11.3	60.4	28.3	0.0	0.0
	6~10년 이하	60	5.0	41.7	51.7	1.7	0.0
	11~15년 이하	40	7.5	27.5	55.0	10.0	0.0
	16~20년 이하	50	4.0	34.0	62.0	0.0	0.0
	20년 초과	99	5.1	29.3	59.6	3.0	3.0

주: 2012년 10월 시행한 설문조사 결과.

자료: 건설근로자공제회, 건설근로자 반값 취업지원사업 성과평가 및 발전방안에 대한 연구, 대한건설정책연구원.

## 논단 4

청년층 건설근로자 유입방안

표 7 | 숙련근로자에게 지급할 용의가 있는 추가 임금수준(전문건설업자 응답)

(단위: 명, %)

구분	사례수	1만원	2~3만원	4~5만원	6~7만원	8만원 이상
전체	309	20.0	63.8	14.2	1.0	1.0

주: 370개의 전문건설업체 설문응답 중 숙련공 활용에 추가 임금을 지급할 용의가 있는 업체는 309개였으며, 이 업체를 대상으로 2013년 조사된 설문결과.

자료: 국토교통부(2013), 건설기능인등급제 도입·운영방안, 대한건설정책연구원.

연령대가 높은 근로자는 상대적으로 다른 연령대 근로자에 비해 숙련자가 많은 것으로 나타났다. 이런 결과는 현장에서 생산활동을 통해서 숙련도를 축적할 수밖에 없는 환경 때문이라고 할 수 있다. 즉 건설근로자로 입직 이전과 이후 종사기간 중 교육훈련기관을 통한 숙련의 기회를 갖기 어려운 구조 때문이다.

표 8 | 연령대별 숙련수준(2018년 기준)

(단위: %)

구분	사례수	팀장/반장	기능공	일반공	준기공	조공	
전체	1,018	8.5	45.5	25.0	13.4	7.7	
연령	20대	92	-	12.0	67.4	5.4	15.2
	30대	169	4.7	35.5	23.7	21.9	14.2
	40대	267	10.9	15.3	20.2	15.0	8.6
	50대	261	10.0	55.6	18.0	13.8	2.7
	60세 이상	229	10.5	55.0	22.3	7.9	4.4

주: 건설근로자공제회 퇴직공제 DB의 모집단 분포를 참고하여 층화추출, 2018년 7월부터 9월까지 방문면접조사방식으로 진행된 설문조사 결과.

자료: 건설근로자공제회, 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서.



### Ⅲ. 청년층 입직 확대를 위한 개선방안

건설업도 노동을 기계장비로 대체하고 자재 개발을 통해서 노동력을 줄이는 방향으로의 변화가 지속되고 있다. 이런 현상은 공공공사 예정가격 산정에 필요한 표준품셈을 정하는 과정에서도 반영되고 있다. 이처럼 건설업도 노동의 비중이 지속적으로 감소하고 있는 상황이다.

그러나 여전히 노동의존도가 강한 생산방식이 활용되고 있다. 노동의 비중이 감소하겠지만 숙련 근로자의 필요성은 감소되지 않을 것으로 예상된다. 즉 단순노무를 제공하는 보통인부 수준의 숙련자는 일자리를 얻기 어려워지는데, 단순한 업무는 기계장비와 신기술 및 자재의 발전으로 쉽게 대체될 것이기 때문이다. 반면 자본에 의해 대체되기 어려운 숙련자의 필요성은 상대적으로 증가할 것으로 예상된다. 수요에 비해 공급이 부족한 상황이기 때문이다.

숙련근로자가 되기 위해서는 교육훈련을 이수하고 현장에서의 다양한 생산경험이 축적되어야 한다. 교육훈련 없이 현장경력만으로 축적되는 숙련은 범용성이 낮을 수 있기 때문인데, 직종별로 표준화 된 매뉴얼과 프로그램을 통해서 훈련이 이루어져야 한다. 개인 간 전수되었던 암묵지(tacit knowledge) 성격의 기능을 표준화·공식화하는 것이 숙련의 기반을 확충할 수 있는 방안이라고 판단된다.

교육훈련은 일반적으로 수익을 창출하기 어려운 분야이다. 이에 따라 민간에 의해 필요한 양만큼의 프로그램이 제공되지 못하고 있다. 또한 교육훈련은 수료한 근로자뿐만 아니라 주변의 근로

자에게도 긍정적인 영향이 발휘될 수 있는 서비스에 해당된다. 이로 인하여 대부분의 교육훈련은 공공부문이 개입하고 있다.

특히 건설근로자를 대상으로 하는 교육훈련은 민간훈련기관에 의해서 충족되기 어려운 실정이다. 교육훈련에 소요되는 원가가 다른 업종 및 직종의 교육훈련에 비해 높기 때문이다. 동일한 숫자의 교육생을 훈련하기 위한 공간이 더 넓어야 하며, 실습에 필요한 재료도 반복적으로 사용하기 어렵다. 따라서 민간훈련기관에 의한 건설근로자 교육훈련은 시장실패(market failure)가 발생하게 된다.

이를 교정하는 역할을 지방자치단체에 기대할 수 있다. 지방자치단체는 주민의 복리증진이 가장 중요한 업무라고 할 수 있는데, 이를 위해서는 지역경제와 지역민인 주민의 고용확대가 중요하다.

건설업은 지역경제에서 차지하는 비중이 다른 어떤 업종에 못지않게 크다. 또한 일자리 창출에 적합한 업종이기도 하다. 뿐만 아니라 지방자치단체는 지방계약법의 적용을 받는 공법인으로 공사발주를 통해서 지역 건설업 발전 및 주민의 고용확대를 유도할 수 있는 정책수단을 보유하고 있다.

이런 수단을 활용하고 지방자치단체 본연의 업무를 효과적으로 수행할 수 있는 방안을 모색해야 할 필요성이 크다. 그 일환으로 광역 지방자치단체가 건설업 관련 교육훈련기관을 설립·운영해야 한다.

지방자치단체는 국내에서 가장 광범위하고 효과적인 행정망을 보유·운영하고 있다. 관할 구역 내의 정보를 취득하는데 용이하다. 기초 지방자치단체를 활용하면 주민인 건설근로자의 교육훈련 수요를 효과적으로 파악하는데 상대적으로 유리하다.

## 논단 4

청년층 건설근로자 유입방안

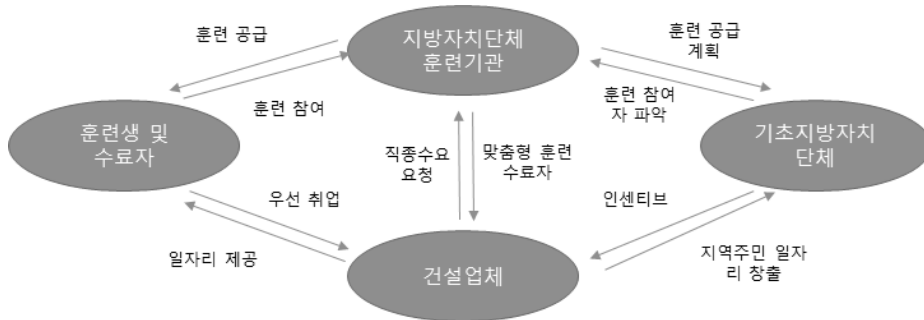
아울러 수익성 확보가 어려운 교육훈련을 공급하는 역할을 할 수 있는 재원조달이 가능하다. 교육훈련 프로그램이 효과적·안정적으로 운영되고 공급되기 위해서는 재원이 가장 중요하다. 훈련교사 및 충분한 훈련공간을 확보할 수 있는 수단도 갖추고 있다.

지방자치단체가 보유하고 있는 수단을 활용하여 네트워크를 구축할 필요가 있다. 가칭 건설 훈련 및 일자리 네트워크이다. 훈련과 일자리가 연계되어야 청년층 근로자를 유인할 수 있다. 따라서 네트워크에는 노동의 수요자인 건설업자를 참여시키는 것이 매우 중요하다.

현재까지 논의되고 있는 건설근로자 유입방안은 공급자인 근로자에게 제공될 수 있는 인센티브 위주로 이루어지는 한계가 있다. 실제 노동을 사용하는 건설업자의 요구가 반영될 수 없는 환경이라고 할 수 있다.

지방자치단체가 지역에 기반을 두고 있는 노동의 수요자를 참여시키고, 수용자가 필요로 하는 직종 및 숙련수준의 교육훈련을 지방자치단체가 공급한다. 이 과정에서 주민을 대상으로 교육훈련 참여의향을 파악하고, 훈련을 공급하여 훈련 수요자는 지역의 건설업자가 사용하는 네트워크가 운영되어야 한다.

그림 3 | 건설 훈련 및 일자리 네트워크(가칭)



중앙정부 차원의 교육훈련과 일자리 연계도 지속되어야 한다. 그러나 지역별로 진행되는 공사의 유형, 이에 따라 필요한 직종에 대한 차이가 있을 수 있다. 지방자치단체의 참여는 지역별 접근을 통해서 효과적인 운영이 가능할 수 있을 것으로 기대된다. 이런 환경이 구축되면 근로자는 거주지에서 보다 많은 일자리를 얻을 수 있는 기회를 가질 수 있고, 근로자의 삶의 질 개선에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.



## IV. 정책제언

전국의 광역 지방자치단체는 대부분 ‘지역 건설 산업 활성화’에 관한 조례를 제정, 시행하고 있다. 건설산업이 지역경제에서 차지하는 비중이 상대적으로 크다는 인식을 갖고 있기 때문이다. 또한 지방계약 법의 적용을 받는 공공공사 발주자로서 자신들의 관심과 노력 여하에 따라 관할 지역에 소재하는 건설업을 지원하는 것이 가능하다는 판단을 하고 있다.

일자리와 관련하여서도 공공공사 발주의 운영으로 지역민인 건설근로자에게 일자리를 우선적으로 배려하는 것도 가능하다.

건설업에 대한 인식이 개선되지 못하고 있는 상황, 중대재해가 많이 발생하는 후진적인 생산환경, 건설문화 전반에 대한 개선이 미진한 상황에서 청년층 건설근로자를 유인할 수 있는 단기적인 수단은 일자리의 안정성을 제고하는 것이라고 할 수 있다. 청년층 근로자가 건설업에 입직하여 숙련을 축적하면 안정적으로 일자리를 얻고, 경력에 따라 처우개선이 가능하다는 신뢰를 주는 것이 필요하다. 이를 위해서 입직단계와 종사기간 중 충분한 교육훈련 기회가 다양하게 주어져야 한다.

교육훈련은 공공훈련기관과 민간훈련기관이 보완적인 프로그램과 훈련 기회를 제공하는 것이 필요하며, 훈련공급체계를 ‘hub-spoke system(가칭)’으로 구축할 필요가 있다. 즉 현재 인천과 충북 음성, 전북 고창, 부산에 설립되어 있는 공공훈련기관을 권역의 거점(hub) 훈련기관을 지정하고, 각 권역 내의 민간훈련기관을 spoke로 하여 유기적인 조정과 프로그램 공급에서 상호보완이 가능한 체계를 고려할 수 있을 것으로 판단된다.



## 오치돈

연구원 건설과 사람 미래전략연구팀 부연구위원  
chidon@chri.re.kr

## I. 들어가며

1960년대 이후 본격적으로 성장을 시작한 우리나라 건설산업은 국가 경제가 성장하는데 중요한 바탕이 되었으며, 대내외적 환경변화로 불어닥친 각종 경제적 위기에도 불구하고 해외건설 수주, 인프라 투자 등으로 이를 극복하는데 결정적 역할을 하였다. 그러나, 최근 공공·민간부문의 구분 없이 발주자, 사용자 등에 의한 이른바 갑질사건이 이슈화되면서 건설산업의 수직적 갑-을 관계는 건설기술인의 기술과 권리가 침해받는 근본적인 원인으로 지목되었다. 이와 함께 건설현장에서 발생하는 각종 안전사고는 건설산업의 이미지를 급격히 추락시켰으며, 열악한 근로환경과 장시간 근무 등은 건설기술인 스스로가 자부심을 느끼기보다는 부정적으로 인식하는 요인이 되고 있다. 최근 □건설기술진흥법□이 개정되면서 ‘건설기술자(技術者)’로 명시되어 있던 용어가 모두 ‘건설기술인(技術人)’으로 변경되었다. 특히, 법에는 건설기술인이 전문가로서 존중·우대받을 수 있도록 할 뿐만 아니라 부당한 요구에 대해 거부할 수 있는 권리가 명문화하였는데, 이는 건설산업과 건설기술인의 이미지를 긍정적으로 전환하고자 하는 시도라 할 수 있다.

이렇듯 현재 다양한 형태로 건설산업과 건설기

술인의 이미지 개선의 노력을 시도하고 있지만, 부정적 인식에 대한 시각의 개선은 더딘 상태에 있는 모습이다. 이러한 부정적인 사회적 인식과 함께 건설기술인에 대한 열악한 처우로 인하여 청년층 인력의 유입은 날로 감소하고 있으며, 건설업에 진입하는 신규인력이 줄어들면서 건설산업은 빠른 속도로 고령화가 진행 중이다.

이에 본고는 건설기술인의 처우개선과 관련하여 현재 건설기술인의 근로실태를 살펴보고, 최근 일본에서 추진하고 있는 건설업 근로개혁에 대한 내용을 바탕으로 우리나라 건설기술인의 처우개선의 방향을 제안해 보고자 한다. 또한, 건설기술인의 처우개선과 연계된 일자리 창출에 대해서도 간략히 언급해 보고자 한다.

## II. 건설기술인의 근로실태

### (1) 건설기술인력 현황

한국건설기술인협회에 등록된 우리나라의 건설기술인력은 2018년 12월 기준으로 약 82만 명 정도로써, 기술인력이 꾸준히 증가하고 있다. 그러나, 연령별로 구분하여 살펴보면, 2014년 20~30대 건설기술인은 약 37%를 차지하였으나, 2018년에는 그 비율이 약 26%로서 10%p 이상 감소한 반면, 60세 이상 건설기술인은 7%에서 약 5%p 증가한 12%를 차지하는 것으로 나타났다.

이러한 젊은층 인력의 감소는 최근까지 연이어 발생한 여러 가지 안전사고와 수직적 사업수행 구조에서 발생하는 불합리한 요구 등 여러 가지 원인이 있을 수 있으나, 가장 근본적인 원인은 열악



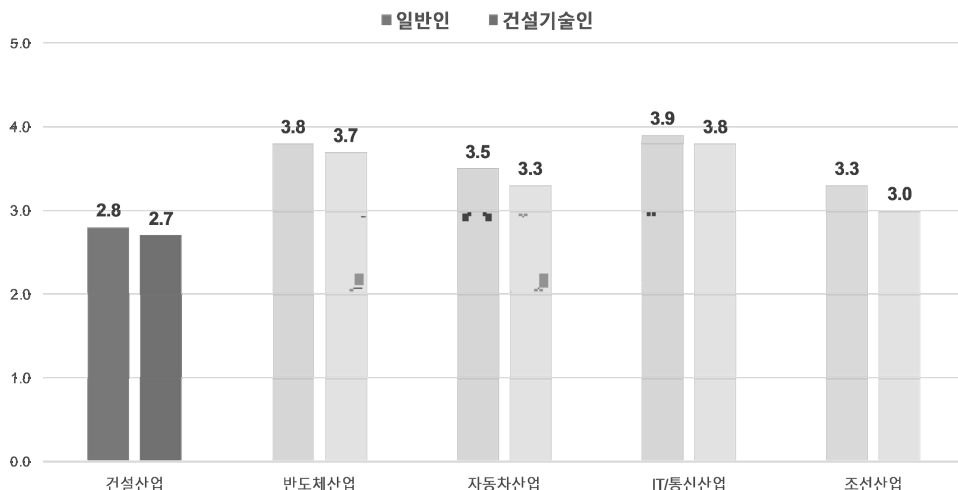
한 근로환경이라고 할 수 있다. 과거에 비해 많은 부분 개선되었다고 하지만 여전히 건설은 타 산업에 비해 건설기술인에 대한 처우와 근로환경이 열악하다는 인식이 강하다. 이러한 이유로 건설산업에 종사하는 건설기술인은 일반인이 인식하고 있는 것보다 건설산업에 대해 더욱 부정적으로 인식하고 있는 것으로 조사되기도 하였다.

표 1 | 건설기술인 연도별·연령별 현황

구분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
30세 이하	35,119(4.9%)	32,181(4.3%)	31,800(4.1%)	32,750(4.1%)	34,279(4.1%)
31세~40세	236,198(32.6%)	222,406(29.6%)	210,721(27.1%)	197,355(24.6%)	184,096(22.2%)
41세~50세	258,845(35.7%)	277,948(37.0%)	291,592(37.5%)	302,054(37.7%)	310,753(37.5%)
51세~60세	141,400(19.5%)	156,300(20.8%)	171,021(22.0%)	186,044(23.2%)	200,726(24.2%)
61세~70세	38,594(5.3%)	45,415(6.1%)	54,137(7.0%)	63,879(8.0%)	75,927(9.2%)
71세~80세	11,523(1.6%)	12,785(1.7%)	14,198(1.8%)	15,866(2.0%)	18,154(2.2%)
81세이상	1,794(0.3%)	2,136(0.3%)	2,648(0.3%)	3,146(0.4%)	3,893(0.5%)

\*자료: 한국건설기술인협회, 내부자료

그림 1 | 건설산업과 타 산업에 대한 일반인과 건설기술인의 이미지



\*자료: 한국건설기술인협회(2015), 건설기술인의 신성장 전략과 역량강화 방안 연구

## (2) 건설기술인 근로실태

건설기술인 4,587명을 대상으로 근로실태를 조사한 결과, 전체 평균 근로시간은 약 9.91시간인 것으로 분석되었으며, 1주일 평균 근로일수는 5.5일인 것으로 나타났다. 평균 임금의 경우, 종합건설업체에 종사하는 건설기술인이 가장 높은 것으로 나타났으며 연간 사용하는 유급휴일은 약 7.2일인 것으로 나타났다. 이러한 결과를 연령별로 구분하여 살펴보면, 30대 건설기술인의 근로시간 10.7시간이 가장 많고 다음은 20대가 10.6시간인 것으로 나타났다. 평균 근로일수는 모든 연령대가 대동소이한 것으로 나타났으며, 임금은 50대가 가장 높은 것으로 분석되었다.

건설기술인의 근로실태를 업종별/연령별로 좀 더 세부적으로 구분하여 살펴보면, 종합건설업과 전문건설업 등 건설현장 근무 특성이 많은 업종에

종사하고 있는 건설기술인들의 근로시간이 상대적으로 많은 것으로 나타났으며, 특히 30대 기술인은 평균 11시간이 넘게 근로하고 있는 것으로 조사되었다. 또한, 연간 사용하는 유급휴일의 경우 종합건설업과 전문건설업에 종사하는 건설기술인의 사용일수가 상대적으로 매우 적은 것을 알 수 있으며, 특히 2-30대 기술인은 각각 4.8일과 5.2일로서 전체 평균보다 매우 낮은 것으로 분석되었다. 이러한 장시간 근로시간은 건설산업으로 유입되는 젊은층 인력의 감소 원인으로 지목되고 있는데, 실제 설문조사 결과 종합건설업과 전문건설업에 종사하고 있는 2-30대 건설기술인은 건설기술인력의 유입 감소 원인이 “장시간 근로시간” 때문이라고 응답한 비율이 가장 높은 것으로 조사되었다.

표 2 | 연령별 근로실태

구분	20대	30대	40대	50대	60대
평균 근로시간(시간)	10.6	10.7	10.2	9.4	8.6
평균 근로일수(일)	5.5	5.6	5.6	5.5	5.1
평균 임금(만원)	233.7	324.1	420.8	470.7	394.6
연간 사용하는 유급휴일(일)	6.5	6.7	6.4	7.7	8.5

표 3 | 연령별/업종별(종합/전문) 근로실태

구분	종합건설업					전문건설업				
	20대	30대	40대	50대	60대 이상	20대	30대	40대	50대	60대 이상
평균 근로시간(시간)	10.7	11.0	10.6	10.1	9.3	10.9	11.2	10.2	9.9	9.0
평균 근로일수(일)	5.7	5.8	5.8	5.8	5.5	5.8	5.7	5.8	5.6	5.4
평균 임금(만원)	253.9	343.6	434.3	488.1	403.5	218.2	304.7	386.4	417.1	364.8
연간 사용하는 유급휴일(일)	4.8	5.2	5.5	7.0	8.8	3.9	4.2	4.4	6.7	9.4



표 4 | 연령별/업종별(엔지니어링/CM) 근로실태

구분	엔지니어링					CM(감리)				
	20대	30대	40대	50대	60대 이상	20대	30대	40대	50대	60대 이상
평균 근로시간 (시간)	10.4	10.0	9.5	9.0	8.0	8.5	8.8	9.1	8.6	8.4
평균근로일수 (일)	5.3	5.2	5.1	5.1	4.9	5.0	5.2	5.1	5.2	5.0
평균 임금 (만원)	220.4	312.2	425.9	502.4	434.0	235.6	305.2	426.4	457.7	387.9
연간 사용하는 유급휴일(일)	9.3	10.5	9.9	10.8	9.0	7.9	7.1	6.5	7.6	7.9

표 5 | 업종별/연령별 건설기술인력 유입 감소 원인에 대한 인식

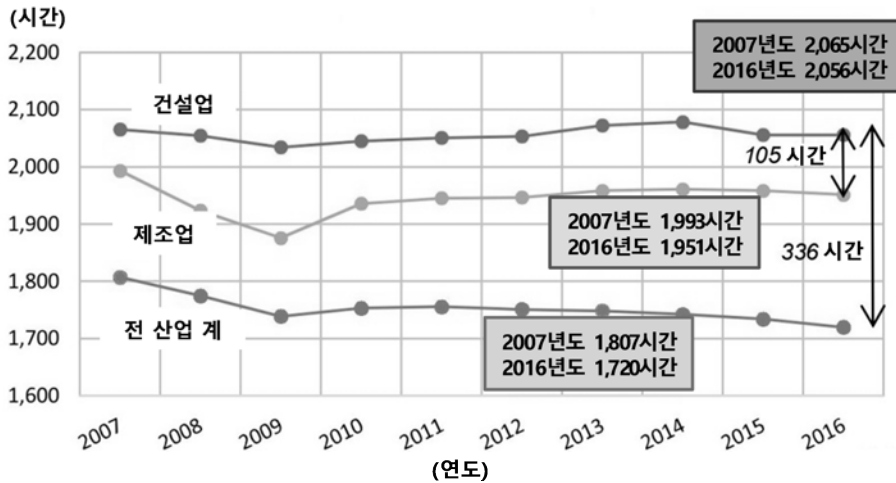
구분	업무 대비 낮은 임금수준	장시간 근로	열악한 복리후생	비전(전망) 부재	열악한 근무(작업)환경
<b>종합건설업</b>	<b>1583</b>	<b>1613</b>	<b>1003</b>	<b>358</b>	<b>1134</b>
20대	72	81	48	12	45
30대	323	323	193	64	180
40대	692	710	412	156	463
50대	419	425	289	100	375
60대 이상	77	74	61	26	71
<b>전문</b>	<b>697</b>	<b>685</b>	<b>452</b>	<b>190</b>	<b>535</b>
20대	40	42	26	7	20
30대	145	152	78	26	94
40대	303	291	183	62	211
50대	160	151	119	72	158
60대 이상	49	49	46	23	52
<b>엔지니어링</b>	<b>608</b>	<b>510</b>	<b>454</b>	<b>209</b>	<b>253</b>
20대	46	44	28	7	16
30대	143	131	103	38	38
40대	194	169	151	65	57
50대	138	107	98	55	82
60대 이상	87	59	74	44	60
<b>CM</b>	<b>669</b>	<b>502</b>	<b>523</b>	<b>256</b>	<b>516</b>
20대	6	5	5	2	3
30대	22	20	22	6	14
40대	128	103	91	36	65
50대	303	220	229	112	237
60대 이상	210	154	176	100	197
<b>총합계</b>	<b>3877</b>	<b>3604</b>	<b>2655</b>	<b>1111</b>	<b>2514</b>

## Ⅲ. 일본의 건설업 근로개혁 노력

일본 건설업의 근로시간은 2016년 기준 연간 2,056시간인 것으로 조사되었으며, 일본 전체 산업평균과 비교해서 연간 300시간 이상 장시간 근로하고 있다. 연간 근무일수는 251일로서, 전 산업 평균보다 약 30일(1개월) 더 근무하는 것으로

조사되기도 하였다. 초고령 사회로 진입한 일본은 건설산업에서 장래의 건설인력을 확보하고, 재해 대응이나 인프라 정비·유지관리 등의 역할을 담당할 수 있는 인력 확보를 위해 건설업의 근로방식 개혁을 한층 강화할 필요성을 인식하였다.

그림 2 | 일본 건설산업의 연간 근로시간



\*자료: 일본, 국토교통성

이에 2017년부터 10년 후 건설산업의 생산성 향상, 현장의 힘을 유지할 수 있도록 건설업 관련 제도의 기본적 틀에 대하여 검토를 시작하는 '건설산업정책 2017+10' 정책을 발표하였다. 이를 시작으로 현재 건설업을 둘러싼 과제에 적절하게 대응하기 위해 마련해야 하는 조치에 대하여 논의 시작하여 같은 해 3월 28일 '근로방식 개혁 실행계획'을 발표하였다.

근로방식 개혁 실행계획에는 주 2일 휴무제 도입, 시간 외 근로의 상한 규제, 시간 외 근로의 정부 지원, 건설기술인 배치요건 합리화, 적절한 공기산정 기준 마련, 시공시기 평준화, ICT(Information & Communication Technology)를 통한 생산성 향상 등 7개의 세부 추진과제가 포함되어 있다. 여기서는 주 2일 휴무제 도입, 시간 외 근로의 상한 규제, 그리고 건설기술인 배치요건 합리화 등 3개의 내용에 대해 살펴보고자 한다.



그림 3 | 일본의 '건설산업 2017+10' 정책

<p><b>1. 장시간 근로 시정</b></p> <p>(1) 수주자·발주자 쌍방의 적절한 공기설정 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 적절한 공기설정에 관한 사고방식(기준) 명확화</li> <li>② 수주자의 공기 덩핑 방지</li> <li>③ 부당하게 짧은 공기를 설정하는 청부계약 금지와 위반한 경우의 주문자에 대한 권고 제도</li> </ul> <p>(2) 시공시기 등의 평준화 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 시공시기 등의 평준화를 공공공사 입찰 및 계약에서 공공발주자가 추진해야 하는 사항으로 명확하게 제시</li> <li>• 평준화 노력이 늦어진 지방공공단체에 대해서, 관계 성청과 연대해서 더 실효성을 갖고 추진을 촉구할 수 있는 제도 창설</li> </ul>	<p><b>3. 생산성 향상</b></p> <p>(1) 한정된 인재의 효율적 활용 촉진</p> <p>(2) 업무 효율화와 재 작업 방지</p> <p>(3) 건설공사에 대한 공장제품의 추가적 활용을 위한 환경정비</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 프레캐스트 등의 공장제품에 기인해서 건설생산물에 문제가 발생한 경우에 공장제품 제조자에게 원인 규명, 재발방지 등을 요구하기 위한 권고 등이 가능한 구조를 구축한다.</li> </ul> <p>(4) 중층 하층구조 개선을 위한 환경 정비</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문공사 공동시공제도(가칭) 외, 기능자의 사원화, 시공체제대장과 시공 체계도를 통한 하청 차수 가시화 등, 발생요인에 대응한 다양한 시책을 종합적으로 시행한다.</li> </ul>
<p><b>2. 처우 개선</b></p> <p>(1) 기능·경험에 적합한 처우(급여) 실현</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 일정 공사에서 주문자가 청부인에 대하여 일정 기능 수준을 지정할 수 있는 제도 창설</li> <li>② 시공체제대장에 기재해야 하는 사항에 작업원 명부(해당 건설공사에 종사하는 자의 성명) 추가</li> <li>③ 건설공사를 적정하게 실시하기 위한 지식 및 기능 등의 향상</li> </ul> <p>(2) 사회보험 가입 대책의 추가적 강화</p>	<p><b>4. 지역건설업 지속성 확보</b></p> <p>(1) 재해 와 인프라 노후화 등에 적절하게 대응할 수 있는 입찰제도 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 재해 발생시의 공공 발주자 책무 명확화(수의계약 등의 적절한 활용, 부흥계수 등의 도입, 지역요건 적절한 설정 등)</li> </ul> <p>(2) 건설업 허가제도 개편을 통한 건설업 지속성 확보</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 건설업 허가기준의 경영업무 관리책임자 배치요건 개편</li> <li>② 원활한 사업 승계를 위한 건설업 허가의 사전심사 절차 정비</li> </ul>

\*자료: 일본, 국토교통성

(1) 주 2일 휴무 추진

일본은 건설분야에 종사하는 근로자의 장시간 근무에 대한 개선을 위해 주 2일 휴무제를 적극 추진하고 있다. 건설현장의 주 2일 휴무에 힘쓰는 취지를 계약도서(특기 규격서 등)에 명기하는 등의 방법으로 '주2일 휴무 공사'의 검토 및 실시 재해복구, 유지공사, 공기(工期)등에 제약이 있는 공사를 제외한 공사에서 주 2일 휴무 대상 적용공사를 확대하고 있다. 일본 국토교통성의 직할시공에 대한 주 2일 휴무 공사 운영 방식은 먼저, 주 2일 휴무 달성을 목적으로 발주자와 수주자 쌍방에서 공정을 조정하여 공사를 실시하는 것이다. 단순히 공사를 수행하는 수행 주체에게만 부담을 주는 것이 아닌 발주자가 적극 참여할 수 있도록 하고 있다. 특히, 국토교통성의 발주 방식은 발주자가 주 2일 휴무 추진을 지정하는 방식(발주자 지정방식)과 수주자가 공사 착수 전에 발주자에게

주 2일 휴무에 힘쓰겠다는 취지를 협의/노력하는 방식(수주자 희망방식)으로 구분하여 추진한다. 또한, 수주자는 발주자가 별도로 정하는 현장폐쇄(공사중지) 상황을 알 수 있는 서류를 발주자에게 제출하고 발주자는 수주자가 희망하는 방식의 현장폐쇄(공사중지)에 따라 보정계수를 곱하여 계약을 변경한다.

표 6 | 일본 건설현장의 현장폐쇄(공사중지)에 따라 적용되는 보정계수

구분	2017년도	2018년도		
		4주 8휴무 (주2일 휴무)	4주 7휴무 이상 8휴무 미만 (공사중지 25%(7/28일) 이상 28.5%미만)	4주 6휴무 이상 7휴무 미만 (공사중지 21.4%(6/28일) 이상 25%미만)
노무비	-	최대 1.05	1.03	1.01
기계경비(임대료)	-	최대 1.04	1.03	1.01
공동 가설비	1.02	최대 1.04	1.03	1.01
현장관리비	1.04	최대 1.05	1.04	1.02

## (2) 시간 외 노동의 상한 규제

일본은 노동기준법 개정을 통해 법정 노동시간에 대한 상한선을 규정하고 있다. 그러나, 건설업은 5년 간 유예기간을 설정하고 있는데, 유예기간 종료 후 근로시간에 대한 규제를 적용받게 되면 위반 시에는 벌칙을 부과 받는다.

### △ 일반규정

- 기본적인 근로시간: 1일 8시간 근무, 주 40시간 근무 기준
- 시간 외 근로기준: 월 45시간, 연간 360시간
- 특례규정(노사 합의 또는 노사협정한 경우): 연간 720시간 이내(월평균 60시간)

### △ 일시적으로 업무량이 증가하는 경우 상한선의 설정 방법

- 2개월, 3개월, 4개월, 5개월, 6개월 평균 80시간 이내
- 1개월은 100시간 미만
- 월 45시간을 초과근무하는 횟수는 연 6회(6개월)까지로 제한

이러한 규정에 대해 5년 간 유예기간을 설정한 이유는 발주자와 시공자가 모두 근로방식 개혁을

위한 준비기간이 필요하기 때문이며, 유예기간 동안 적정공기 산정 기준을 마련하고 적정 임금수준의 확보 방안 마련, 그리고 주 2일 휴무 추진을 위한 세부적인 실행계획을 마련하기 위해서다.

## (3) 건설기술인 배치요건 합리화

일본은 i-Construction의 진전이나 공법 시스템화가 급속도로 진행되는 가운데, 복수의 현장을 동시에 담당하는 일이 이전보다 용이해지고, 감리기술자 등이 전임으로 담당해야 하는 시공관리 등의 업무를 합리화할 수 있는 분야가 있다고 판단하고 있다. 구체적으로는 감리기술자의 직무인 시공계획서 작성, 공정관리, 품질관리, 기타 기술상의 관리와 해당 건설공사의 시공에 종사하는 기술상의 지도 감독 등에 대해서 확실히 지장이 생기지 않는다고 할 수 있는 건설공사에 대해 일정 범위 내에서 겸업을 인정하는 구조를 검토해야 한다고 판단하고 있다. 또한, 일본 정부는 장래 기술인 부족이 우려되는 가운데, 청년 건설기술인의 기술력 육성을 도모하기 위해서는 빠르시일 내에 청년 기술인이 현장에 종사하게 하는 것이 효과적이라고 생각하고 있다.



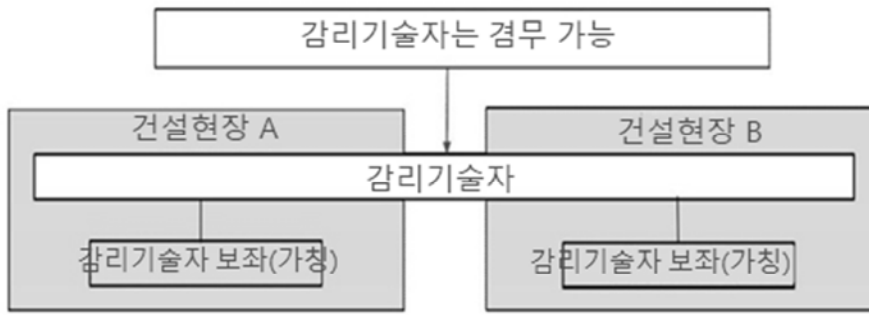


이를 위해 일정의 실무경험과 지식을 가진 청년 기술인이 감리기술인을 보좌하는 역할을 부여하는 것이 효과적이라고 판단하고 있다.

이에 일본은 그림 4.와 같이 가칭 감리기술인 보좌<sup>1)</sup>가 전임 배치된 경우에는 일정 조건 혹은 기준에

따라 해당 공사의 감리기술자가 다른 공사 등의 검무를 인정하는 구조를 검토하는 동시에, 기술연마를 위한 연수 등에 참가하거나 휴가를 적극적으로 취득할 수 있는 환경을 조성하고자 노력하고 있다.

그림 4 | 일본의 감리기술인 겸직 개념



#### (4) 시사점

일본의 경우 건설업의 장시간 근로에 대한 개선을 위해 산업 전반에 걸쳐 정부 차원에서 대책을 마련하고 있다. 특히, 법정 근로시간 준수의 강제성과 정부 차원의 지원대책, 그리고 근본적인 원인을 해결하기 위한 합리적인 공기산정 기준 마련 등은 건설기술인의 처우개선에 큰 역할을 할 것으로 판단된다. 또한, 일본은 단순히 근로시간 단축이라는 단일 목적달성을 위한 것이 아니라 기술인력 양성과 생산성 향상이라는 질적 성장도 고려한 정책을 추진하고 있다. 특히, 청년층 건설기술인

부족으로 인한 기술단절이라는 문제를 생산성 향상과 가칭 감리기술인 보좌라는 적극적인 청년층 활용 정책을 통해 해결하려는 노력은 큰 의미가 있다. 일자리 창출과 기술력 계승이라는 두 가지 목적을 모두 달성할 수 있는 것이다. 2018년부터 주 52시간 근무제를 도입하고 있는 우리나라의 경우, 건설산업에서는 다양한 형태를 문제점을 지적하고 있다. 따라서 이러한 일본 사례는 앞으로 우리나라 건설산업의 정책적 방향설정에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

1) 여기서 '감리기술자 보좌(가칭)'의 요건은 2급 기사를 보유한 1급 기사보(技士補) 이상으로 하는 것을 검토한다. (기술검정은 학과, 현장 시험을 모두 합격한 단계에서 '기사'의 칭호가 부여되고 있지만, 학과시험이 합격한 단계에서 '기사보(技士補)'라는 칭호를 부여하는 것을 검토한다.)



## IV. 처우개선과 일자리 창출 방향

본 고에서는 우리나라의 근로실태 현황과 일본의 사례를 기초로 처우개선을 위한 정책적 과제와 함께 각 과제의 추진이 일자리 창출에 어떠한 영향을 미치는지 서술하고자 한다. 정책적 과제는 간접노무비 산정방식의 현실화와 공사기간 산정방식의 현실화, 그리고 건설사업관리 기술인 배치 기준 유연성 확보 등 3가지로 구분하여 제안해 보고자 한다.

### (1) 간접노무비 산정방식의 현실화

주 52시간 근무제 시행에 따라 공사 기간 준수를 위해 관리직을 늘릴 경우 간접노무비의 증가가 불가피하다. 실제로 주 52시간 근무를 현재 진행 중인 사업에 적용하여 공사비의 증감을 분석한 결과, 직접노무비는 평균 8.9%, 최대 25.7% 증가하는 것으로 분석되었고, 간접노무비는 평균 12.3%, 최대 35%까지 증가하는 것으로 분석되었다. 간접노무비는 기획재정부 회계예규에 따라 직접노무비의 일정 비율로 계산하는 즉, 공사 물량 기반으로 관리직 수 결정되고 있다. 근로시간 단축은

물량변화없이 관리직 소요가 증가하기 때문에 간접노무비 반영에 한계가 있는 것이다. 현장관리직은 기능인력과 달리 작업종료후 각종 서류작업 등의 업무로 인하여 연장근무가 많은데, 실제로 2017년 건설기능인력 650명을 대상으로 조사한 결과, 건설기능인력 평균 근로시간 8.93시간인 것으로 조사되었다.

따라서, 현재 물량중심의 간접노무비 결정(직접노무비\*비율) 방식을 현장관리 기술인의 근무시간 및 법정 근로시간 준수가 가능한 범위 내에서 간접노무비를 산정할 수 있도록 산정하는 방식으로 전환할 필요가 있다. 특히, 이 때 건설기술인인 원도급 소속 업체의 기술인뿐만 아니라, 하도급업체 소속 기술인도 포함하여야 한다. 이러한 간접노무비 산정방식의 전환은 추후 건설기술인의 일자리 창출과 연계할 수 있는데, 본 고에서 지면상 구체적으로 서술할 수 없지만, 현장에 배치되는 건설기술인의 배치기준을 상향시킴으로서 가능할 것으로 판단된다. 다만 배치기준의 상향은 결국 간접노무비와 연계되는 것으로서 간접노무비 산정방식의 현실화가 선결되어야 할 것으로 판단된다.

표 7 | 주 52시간 근무제 적용에 따른 간접노무비의 변화

구분	전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
		공공	민간	건축	토목	1,000억 원 미만	1,000억 원 이상
최대값	35.0%	35.0%	13.3%	35.0%	25.7%	35.0%	25.7%
최소값	0.0%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
평균값	12.3%	13.5%	8.0%	14.8%	11.9%	12.4%	12.3%

\*자료: 한국건설산업연구원(2018. 6), 주 52시간 근무제 도입에 따른 건설정책 과제



## (2) 공사기간 산정방식의 현실화

우리나라 건설공사의 공사기간 산정은 법률적으로 정해진 규정이 없다. 공공 발주기관은 경험과 관행에 따라 공사기간을 산정하고 있으며, □도로, 철도 부분 사업의 예비타당성 조사 표준지침□ 이외에 공사기간 산정원칙과 기준을 정한 내용은 없는 실정이다. 공공 발주기관에 해당하는 LH, SH, 서울시 등은 자체적인 산정 지침을 마련하고 있다. 공공 건설 공사의 경우, 발주기관이 명시한 입찰안내서

일정이 그대로 적용되고 있어 비현실적인 공사기간에도 불구하고 공사기간의 적정성 검토가 불가능하다. 이에 실제로 공기가 부족하여 공기단축을 위해서는 건설기술인의 초과근무가 증가하게 된다. 실제로 공공공사 시공평가 대상 공사 중 당초 계약공기를 초과한 공사가 전체의 9.7%에 이르는 것으로 나타났는데, 계약공기 초과사유에 공공발주기관의 비현실적인 공사기간 산정도 포함되어 있다.

표 8 | 공공공사 시공평가 대상공사의 계약공기 준수현황

공기단축	공기준수	1%미만 지연	1%이상 지연	합계
319건 (18.6%)	1,229건 (71.7%)	76건 (4.4%)	90건 (5.3%)	1,714건 (100.0%)

\*자료: 대한건설정책연구원(2018), 공공건설 공사기간 산정체계 선진화 방안 연구(재인용)

따라서, 공사기간 산정방식의 현실화를 위해서 환경적 요인(강우, 강설, 미세먼지 등)에 의한 비작업일수 산정기준 마련을 비롯하여 주 40시간 근무(주 5일)를 원칙으로 공사기간을 설정하고 일본 사례를 참조하여 시간 외 근로에 대한 연간 상한선 마련할 필요가 있다. 특히, 상한선 위반 시 벌칙 기준을 마련하여 건설산업으로의 인력 유입을 모색할 필요가 있다.

## (3) 건설사업관리 기술인 배치기준 유연성 확보

건설사업관리의 감리업무의 경우 사업 특성상 특정 분야의 감리는 공사기간 중간에 현장배치에서 제외되지만, 실질적으로 고용하고 있어 임금은 지급되는 구조에 있다. 법률상 타 현장에 배치될 수 없기 때문에 재택 근무자로 70% 수준의 임금을 지급하고 있는데, 이러한 소득 불안정성은 건설기술인의 열악한 처우를 대표적으로 보여주는 것이다.

그림 5 | 감리배치계획 중 현장배치 제외 예시

또한, 감리용역의 경우 발주기관은 원활한 업무 수행이 가능한 높은 등급의 건설기술인 배치를 요구하고 있어 청년층 인력 진입 어렵고, 업무수행 한계로 인한 낮은 대우를 받게 된다. 특히, 현재 건설기술인 배치는 사업의 특성을 고려한 배치가 아닌 발주기관의 요구 혹은 책정된 사업비에 맞추는 실정이기 때문에 건설기술인이 수행하는 업무의 강도는 높고 대우는 열악한 실정이다. 특히, 청년층 인력이 현장을 경험할 수 있는 여건이 마련되어 있지 않은 상태이다. 일본에서 추진하고자 하는 것과 같이 초급기술인의 배치를 통해 배치된 기술인이 타 현장의 겸무가 가능하도록 유연성을 확보하는 것이다. 이러한 초급기술인 배치기준 마련을 통해 소득 안정화 및 고용창출을 모색하고 건설사업관리 기술인 소득 안정화 및 청년층 일자리 창출 효과를 기대할 수 있다.

## V. 맺음말

건설산업에 종사하는 많은 건설기술인의 열악한 근로환경에 대한 문제는 늘 산업의 부정적 이미지로서 개선이 필요하다는 목소리가 높았던 것이 사실이다. 작년부터 시행되고 있는 주 52시간 근무제를 비롯하여 건설기술인 권리현장 제정 등은 건설기술인의 근로환경에 변화를 가져올 것으로 예상된다. 다만, 이러한 모든 것이 큰 충격 없이 정착육하기 위해서는 정부가 좀 더 세심한 부분까지 고려해야 할 것이다. 일본의 근로개혁 추진 노력과 같이 어느 한 가지의 목적이 아닌 근로환경 개선, 일자리 창출, 기술력 계승, 생산성 향상 등 다양한 목적과 목표를 설정한 정책이 시행되어야 할 것으로 판단된다.



## 진상기, 김미리

대한기계설비산업연구원 산업정책연구실 실장, 선임연구원  
wooyul@krimfi.re.kr, mirikim@krimfi.re.kr

## I. 들어가며

최근 몇 년간 전 세계적으로 IT와 다양한 산업 분야가 융합되는 4차 산업혁명이 뜨거운 이슈로 논의 중이다. 특히, 건설산업에서는 스마트시티, 스마트공장 등의 형태로 IT융합이 가시화되고 있으며, 그 변화는 소리 없이 빠르게 진행되고 있다. 특히 건설산업은 프로젝트의 기간과 비용이 타 산업분야보다 상당히 크며 이러한 이유로 4차 산업혁명을 통한 생산성 혁신이 핵심 화두로 대두되고 있다. 건설프로젝트의 생산성에 대한 문제 등이 지속적으로 거론되면서 건설업계 전반에는 4차 산업혁명에 대한 인식은 많이 확산되고 있다. 그러나 실제로 어떻게 변화에 대응해야 하는지 방향을 제시하는 사람은 많이 없다. 그동안 우리가 논의해 온 4차산업의 미래는 장기적이며 거시적인 관점에서의 모습만을 그려왔다. 반면, 기술혁명, 생산성 혁명의 중심에 있는 사람. 국민들이 체감할 수 있는 미시적 관점에서의 일자리 및 교육에 대해서는 제대로 논의가 되지 않고 있는 것이 현실이다. 현재, IT 기술이 다양한 산업과 융합되면서 생산과정에서 사람이 담당해 온 역할이 인공지능(AI), 빅데이터, 사물인터넷 등이 상당 부분 대체할 것으로 전망 되어지고 있다. 이는 건설 일자리 또한 그 상황은 마찬가지이다. 자동화, 모듈러

등에 영향을 받아 로봇 및 기계가 대체할 수 있는 수작업의 업무, 설계 및 엔지니어링 기술자의 영역 등이 그 대표적인 사례이다. 4차 산업과 관련한 여러 연구보고서에 의하면 향후 10~20년은 기술진보에 따른 직업세계에 대한 충격이 본격적으로 진행될 것이라 기술하고 있다. 본 고에서는 건설일자리 창출을 위한 4차 산업시대의 건설근로자 교육 방향에 대해 논의해보고자 한다.

## II. 국내 건설 노동시장 현황

### 1. 우리나라 노동시장 현황

통계청 장래 인구 추계에 따르면 2017년부터 생산가능인구(15세~64세)는 감소세로 돌아서게 되며, 그 속도는 점차 빠른 속도로 감소할 것으로 예상하고 있다. 생산가능인구의 감소는 경제성장의 저하, 재정악화, 연금고갈 등 다양한 부문에서의 문제를 야기할 것으로 보여진다. 특히, 노동부문에서는 생산가능인구 감소가 발생함에도 불구하고 노동수요가 더 줄어들어 생산능력의 저하와 함께 실업이 늘어나는 문제가 발생할 것으로 예상되고 있다. 뿐만 아니라, 경력직을 선호하는 현상이 심화됨에 따라 청년 실업의 문제가 더욱 심각해질 것으로 판단되어지고 있다.

2018년 8월 청년실업률<sup>1)</sup>은 10.0%(청년실업자 43.5만명)로 1999년 8월 이후 최대치를 기록한 후, 한동안 감소세를 보이다 작년 12월부터 청년

1) 15세에서 29세 사이의 경제활동인구 중 실업자의 비율을 말하며, 국제기준으로는 15~24세의 실업률을 의미함. 청년실업률(%) = (15~29세 실업자/15~29세 경제활동인구) × 100 = {15~29세 실업자/(15~29세 실업자+15~29세 취업자)} × 100

# 논단 6

건설일자리 창출을 위한 4차 산업시대의 건설근로자 교육 방안

실업률이 다시 증가세를 돌아서며 2019년 2월 현재 9.5%를 기록하였다. 또한 청년 고용률은 2019년 2월 현재 42.9%(청년 취업자 390만 6천명)로 OECD 평균(53.3%)에 비해 10% 이상 낮았다.

그림 1 | 청년실업률 및 청년 실업자

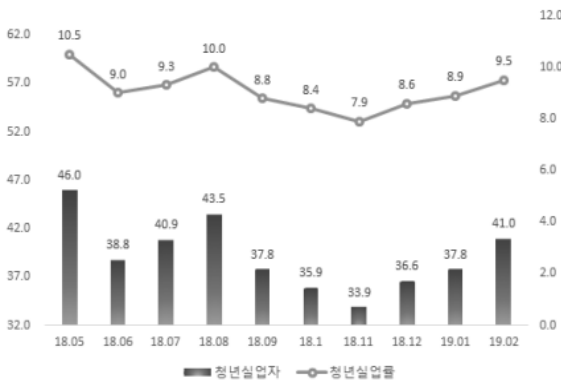
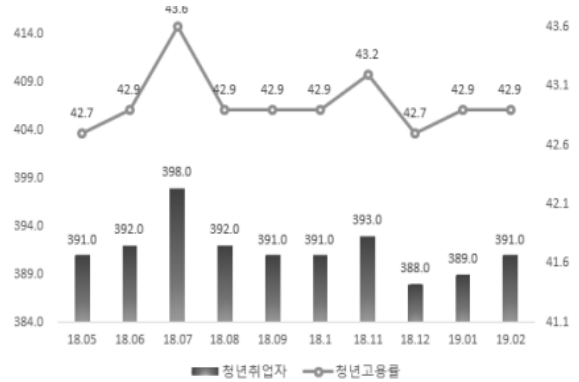


그림 2 | 청년고용률 및 청년 취업자



자료: 통계청

## 2. 국내 건설 노동시장 현황

국내 건설 노동시장의 특징은 양적·질적 부족현상을 보이고 있다. 우선 양적인 측면에서 살펴보면, 국가 전반적으로 청년실업률이 높음에도 불구하고 건설 노동시장에는 청년 신규 인력이 유입되지 않고 있어 노동력 고령화와 인력부족 문제가 지속적으로 제기되고 있다. <그림 3> 연도별·연령별 기술인력을 살펴보면, 40대 이하 젊은층 기술인력은 감소하는 반면, 40대~60대의 장년층 기술인력은 증가세를 보이고 있어 청년층 유입의 둔화와 고령화 진행 상황을 확인할 수 있다. 조금 더 구체적으로 살펴보면 건설산업에서 30세 이하 건설기술자 수는 2016년 기준 4.1%로 신규 인력유입이

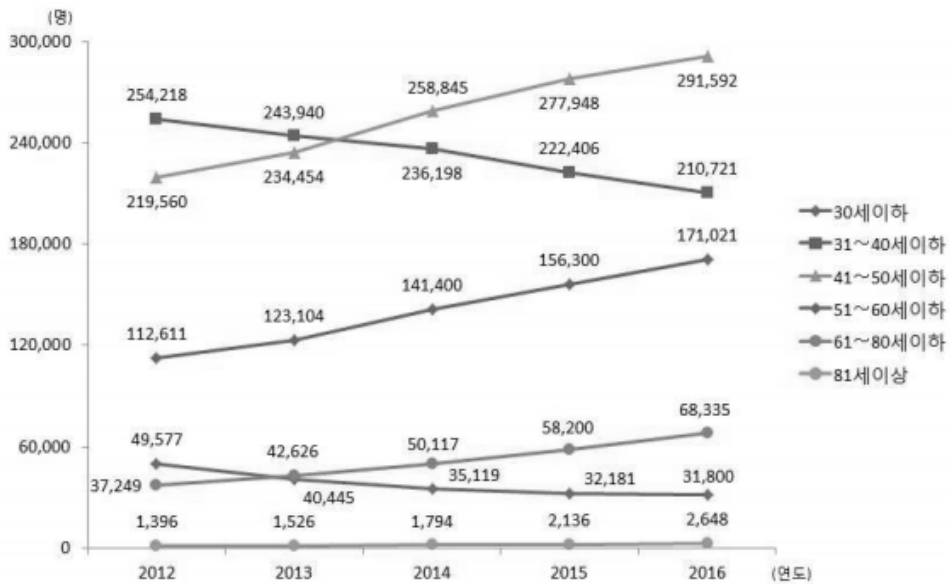
상당히 부진한 상황이며, 건설 취업자중 55~79세 인 고령자 비중은 31.7%로 전체 평균(27.4%)보다도 높다. 2016년 기준, 전 산업 40대 이상 취업 비중이 63%인데 반해 건설산업의 40대 이상 취업 비중은 84%로 나타나 국내 건설 노동시장의 고령화는 상당한 수준임을 볼 수 있다.

뿐만 아니라 현재 국내 건설 노동시장은 질적 부족 현상을 겪고 있다. IT 기술의 빠른 발전과 더불어 4차 산업혁명의 진전으로 건설산업의 기술발전이 빠르게 진행되고 있다. 이러한 건설산업의 환경변화에 따라 건설기술자 및 기능인력의 질적 내용에도 많은 변화가 발생하고 있으나 환경변화에 맞는 건설근로자가 부족한 상황이다. 예를



들면, 기술프로세스와 신기술의 융합시키는 업무·전략·기획·시나리오·수익성 설계 등의 분야의 전문성을 가진 인력, 정보분석을 통해 새로운 지식을 창출하는 데이터 기술 분야의 전문가 등 기존의 생산기술이 아닌 창조기술 분야의 인력이 많이 부족한 실정이다. 또한 현재 건설현장에서는 혁신기술을 이해하고 환경변화에 따라 융복합적인 사고를 지닌 인재를 요구하고 있으나 적합한 인력이 양성되고 있지 않아 질적인 측면에서 인력 부족 현상을 겪고 있는 상황이다.

그림 3 | 연도별·연령별 건설기술인력 추이(2012년~2016년)



주: 한국엔지니어링협회에 등록된 건설기술자 전체를 대상으로 작성  
 자료: 한국건설기술인협회, 건설기술자통계, 건설 산업 인력현황보고(2018) 재인용, p33



## Ⅲ. 4차 산업시대의 필요한 인재와 건설근로자 교육 현실

### 1. 4차 산업시대의 필요한 인재

세계경제포럼(World Economic Forum, WEF)에서는 4차 산업혁명시대에서 요구되는 인력의 필요 전문성은 ‘복합문제해결능력’을 가장 중요한

요인으로 제시하고 있다. WEF는 4차 산업혁명시대의 필요 전문성을 기초/인프라, 소비자, 에너지, 금융서비스, 보건, 정보통신기술, 미디어, 이동수단, 전문서비스로 구분하고 필요한 능력을 9개로 나누어 점수화를 하고 있다.

표 1 | 4차 산업혁명시대의 필요 전문성

구분	기초/인프라		소비자		에너지		금융서비스		보건		정보통신기술		미디어		이동수단		전문서비스	
	현재	2020	현재	2020	현재	2020	현재	2020	현재	2020	현재	2020	현재	2020	현재	2020	현재	2020
복합문제 해결 능력	42	33	28	31	49	38	35	39	35	36	36	46	0	0	32	24	35	38
사회적 능력	17	17	26	27	27	28	32	23	30	28	20	19	27	32	22	20	26	24
공정 능력	10	19	21	22	24	29	36	34	25	36	26	25	27	31	18	22	37	29
체계적 능력	22	26	28	25	24	18	23	22	0	0	26	24	0	0	16	23	16	16
자원관리 능력	21	15	38	35	29	24	20	20	0	0	16	19	28	32	26	28	24	29
기술적 능력	25	20	20	18	29	22	5	16	0	0	22	20	0	0	26	21	19	18
인지 역량	10	19	13	25	0	0	15	23	35	36	20	23	0	0	11	27	19	22
컨텐츠 능력	6	13	0	0	0	0	22	24	0	0	19	18	0	0	22	28	11	15
신체적 역량	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

출처: The Future of Jobs(WEF, 2016), 진상기 외(2018) p11 재인용

4차 산업혁명시대의 필요 전문성을 분야별로 나누어 보았을 때, 건설산업과 가장 인접하고 핵심이 되는 산업분야는 기초/인프라와 이동수단, 그리고 정보통신 기술 분야로 볼 수 있는데, 이들 모두 ‘복합문제해결능력’을 가장 중요한 필요 요소로 꼽고 있음을 볼 수 있다. 그러나 우리나라의 경우 4차 산업시대가 요구하는 산업 분야간 융합

상호교육이 선진국에 비해 상당히 부족한 실정이다. 이는 건설산업 분야의 경우 더욱 심각한 상황이다. 국내 건설산업은 생산 프로세스별로 업역 및 업종이 분할되어 각기 시장을 이루고 있다. 이 때문에 상대적으로 산업분야간의 융합과 업종간의 상호 융합 교육이 어려워 미래 사회에서 요구하는 전문인력을 적시에 배출해 내지 못하는 실정이다.



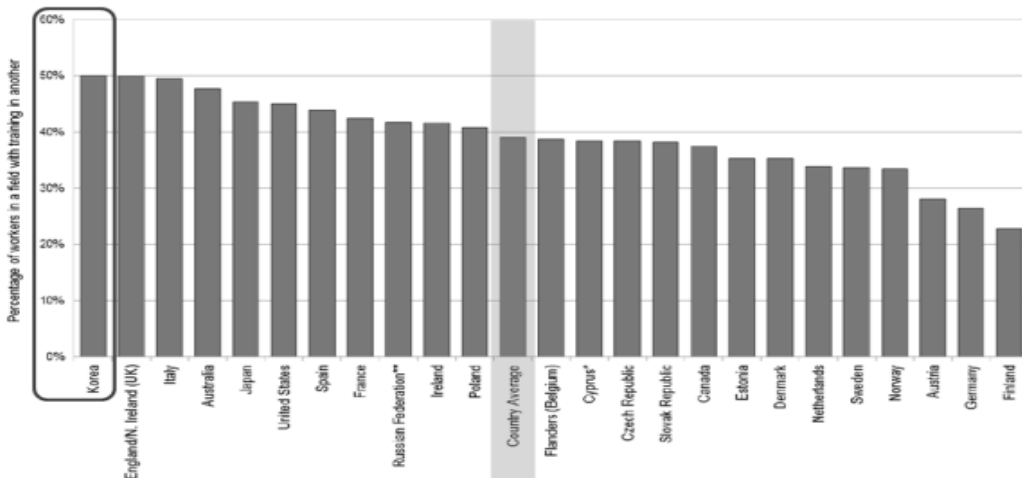
뿐만 아니라, 기계설비 분야 등 4차 산업에 가장 맞닿아 있는 산업 분야의 경우, 전문인력 양성 체계가 혼재되어 있고 그 정비 방안이 없어 관련 전문인력 양성이 시급한 상황이다. 그 밖에도 향후 미래사회는 유지관리 및 안전 분야의 수요가 증대가 될 것이다. 이는 스마트시티의 개념을 완성시켜 줄 수 있는 분야임에도 불구하고 아직 이에 대한 전문인력 양성이 준비가 부족한 상황이다(진상기 외 2018).

## 2. 인력양성과 산업현장의 괴리 현상

2017년 ‘경제활동인구조사’에 따르면 최종학교 전공분야와 일자리의 직무 내용이 일치하지 않는다고 응답한 비율이 50.8%로 나타났다. 또한 2005년과 2015년 ‘대졸자직업이동경로조사’를 활용하여 4년제 대학을 졸업하고 정규직으로 근무 중인 청년들을 대상으로 분석한 결과 또한 직무수준과 자신의 교육(기술)수준이 알맞다고 응답한

사람은 55~57% 정도에 불과했다. 뿐만 아니라 산업에서 요구하는 직무 수준이 자신의 교육 수준과 비교시 높다고 응답한 비율도 약 10% 내외로 나타남에 따라 인력양성과 산업현장의 괴리 현상이 상당한 것으로 보여진다. 이러한 결과는 OECD 연구결과를 통해서도 나타나고 있다. 2015년 OECD에서 연구보고서 “the Causes and Consequences of Field-of-Study Mismatch”에 따르면 우리나라의 학교 교육과 직업간의 연계성이 가장 낮은 것으로 나타나고 있다. 이는 곧 인력을 양성하는 대학교육기관과 현장간의 괴리가 높은 것을 나타냄을 의미한다. 이러한 최종학력과 직업간의 미스매칭은 결국 사회초년생이 취업 후 대학 교육만으로는 직무수행이 원활하지 않은 경우가 상당함을 의미하며, 결국 취업 이후 직업훈련교육 및 재교육 수요가 발생하게 됨을 의미한다.

그림 4 | 최종학력과 직업간의 불일치



출처: The causes and consequences if field-of-study mismatch An analysis using PIAAC



## 논단 6

건설일자리 창출을 위한 4차 산업시대의 건설근로자 교육 방안

취업 이후의 직업훈련교육이나 재교육은 산업 현장이나 근로자 니즈에 부합하는 교육을 시행하고 있는 것일까라는 질문을 던져볼 수 있겠다. 건설관련 단체 및 연구기관에서 조사한 결과를 살펴보면 직업훈련교육 및 재교육에 대하여 긍정적인 의견도 있지만 역량제고 및 업무에 도움이 되지 않는다는 부정적인 입장도 상당한 것으로 나타났다. 현재 건설현장의 법정교육을 포함한 직업훈련교육의 문제점으로는 공종 및 등급 구분 없는 교육 운영, 교육 내용과 실무의 연계성 부족, 좁은

커리큘럼의 선택폭 등의 문제점이 있는 것으로 조사되었다. 또한 4차 산업혁명시대에 대비한 교육 및 新트렌드 관련 교육에 대해서는 교육수요는 많으나 교육현장에서의 준비 미흡으로 인하여 제대로 이루어지지 못하고 있는 것으로 조사되었다.

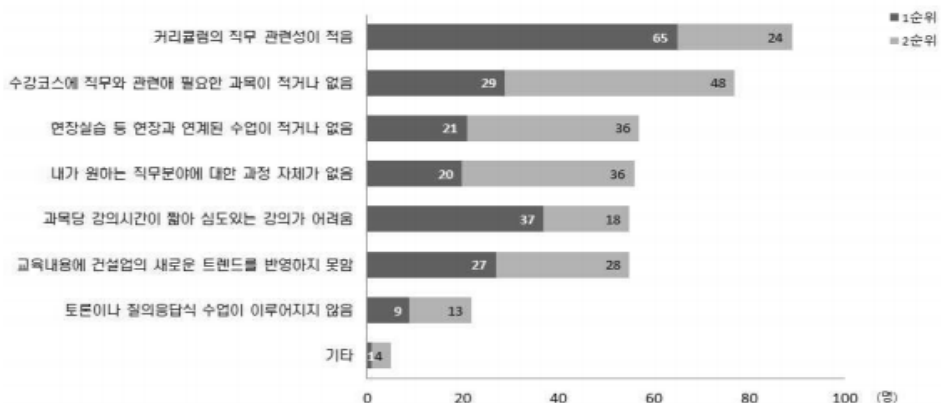
즉, 현재 산업현장과 연결된 직업훈련교육 및 재교육의 커리큘럼 문제에 대해서 근본적인 검토가 필요한 것으로 생각된다.

표 2 | 법정직무교육의 효과여부

법정직무교육의 효과성 여부	빈도(명)	비중(%)
전혀 도움이 되지 않는다	22	5.1
역량제고에는 어느 정도 도움이 되지만 업무에는 도움이 되지 않는다	86	19.0
업무에는 어느 정도 도움이 되지만 역량제고에는 도움이 되지 않는다	49	10.8
역량제고와 업무 양자에 어느 정도 도움이 된다	217	48.0
역량제고와 업무에 많은 도움이 된	66	14.6
무응답	11	2.4
전체	452	100.0

자료: 건설기술자 교육·훈련제도 개선 방안 연구(2017), 국토교통부, p.78

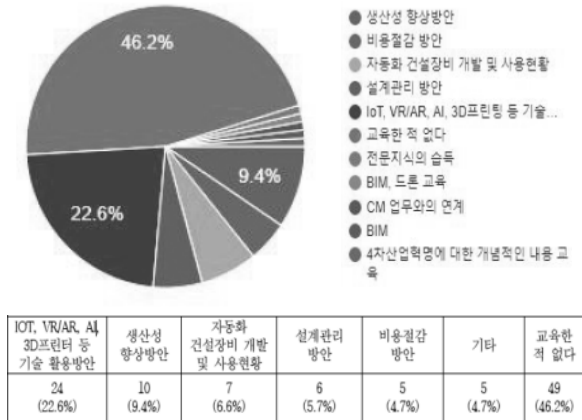
그림 5 | 법정직무교육이 도움이 되지 않는 이유



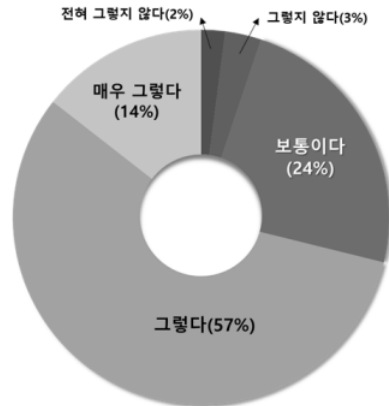
자료: 건설기술자 교육·훈련제도 개선 방안 연구(2017), 국토교통부, p.78



**그림 6** 4차 산업혁명을 대비하기 위한 교육의 주요 내용(CM분야)



**그림 7** 스마트시티 및 4차 산업혁명 등 신트렌드 교육 내용의 확대 필요성(기계설비분야)



자료 : 4차 산업혁명에 대한 건설업계 인식조사 결과, 한국CM협회, 기계설비산업 실태조사를 위한 기초연구, 대한기계설비산업연구원

#### IV. 4차 산업시대의 건설근로자 교육방안

기술진보와 함께 급변하는 시대에 과거와 같은 접근 방법으로는 건설산업은 타 산업의 부속품 정도로 전락하는 등 생존의 위협을 받게 될 것이다. 세계시장에서 중국 등 후발주자와의 경쟁에서 밀리는 사례, 국내 시장에서는 건설산업의 부정적인 이미지와 생산성 저하, 노동생산성의 고령화 등 사실상 국내 건설산업의 생존 위협 신호는 이미 여기저기에서 나타나고 있는 것으로 보인다. 아무리 시대가 바뀌고 기술 진보로 인하여 사람이 하던 일을 로봇 및 컴퓨터 등의 기계가 대신한다고 하지만 이들을 운영하고 관리하는 중심에는 사람이 있다. 결국 산업현장에서 일하는 근로자가 생산성의 핵심일 것이다. 생산성의 핵심에 있는 사람. 이들의 생산성을 높이는 방법은 교육일 것이다.

과연 빠르게 변화하는 4차 산업시대의 건설근로자 교육을 어떻게 해야 할 것인가? 현재 한국의 건설산업 법 관련 제도하에서는 변화하는 4차 산업시대의 기술을 반영하기에는 한계가 있어 보인다. 향후 미래에는 IT와 건설산업이 융합되고 그 밖의 산업들과 융복합되어 기존의 분할되고 직선형 구조가 되어 있던 산업이 환형으로 변화할 것이다. 즉, 융합형 업무 및 융합형 인재가 키워드가 될 것이다. 따라서 건설인력을 양성하는 대학과 현장교육 및 재교육을 실시하는 교육기관에서는 현장 밀착형 교육은 물론이며 시장의 흐름을 먼저 읽고 그에 대응하는 커리큘럼을 구성해야 할 것이다. 간략하게 향후 건설근로자 교육 방안을 제안하면 다음과 같다.



현재 세계 건설시장에서 요구하는 건설인력의 역량은 개별 요소별 전문성을 가진 능력도 중요하지만 더 나아가 새로운 건설사업을 발굴하고 창의적으로 창출하는 상품 기획력이 있는 사람을 요구하고 있다. 기존의 우리 건설산업은 건설프로젝트 중심에서 사업을 영위해 왔고 그에 대한 교육을 진행해 왔다. 향후 건설산업의 교육은 건설 생산 단계의 교육뿐만 아니라 사업발굴 및 개발 단계의 창의성을 높이는 교육을 많이 늘여야 할 것이다.

두 번째 4차 산업시대의 핵심은 데이터 축적이다. 현재 본인의 의사와 무관하게 각종 센서 및 기술들에 의해 데이터가 만들어지고 쌓여지고 있다. 앞으로의 시대는 쌓인 데이터를 어떻게 가공하고 정보화를 시키느냐가 경쟁의 포인트가 될 것으로 보인다. 따라서 이에 대한 대량의 데이터를 관리하고 가공하여 가치 있는 정보로 만들어내는 전문가 육성이 필요할 것이다.

세 번째 현장업무와 연계되는 교육과정의 마련이다. 미래사회가 융합·통합이라고 하지만 본인의 영역에서 전문성을 갖고 제대로 알지 못한 채 융합·통합이 된다면 이는 융합과 통합이 아닌 어느 산업의 부속품으로 전락하게 될 것이다. 현재 국내 대학의 인력 양성 프로그램이나 산업현장의 직업훈련교육 및 재교육 등은 실제 건설현장에서 필요로 하는 교육을 제대로 제공하지 못하고 있다. 따라서 무엇보다도 가장 기본에 충실하면서 타 업종 및 타 산업과의 융합의 방향을 찾아 나아가야 할 것이다.

## V. 결론

앞으로의 미래는 단순히 생산기술이 아닌 창조를 통해 새로운 것을 만들어 나가는 기술과 지식을 요구하고 있다. 이를 위해서는 전문성을 키워 타 분야와 융합하고 복합문제 해결을 해결할 수 있는 능력을 가진 인재가 요구되어지고 있다. 그러나 현재 국내 건설 산업현장에서는 스마트시티 등 4차 산업혁명시대에 가장 필요시 되는 핵심 역량인 '복합문제해결능력'을 강화시켜 줄 수 있는 교육제도가 현재는 전무한 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 기본적으로 갖추어야 하는 해당 분야의 전문교육도 일부 공종에서는 제대로 이루어지지 않는 것으로 나타났다. 최근 국내 건설산업은 국내 외에서 설 자리를 점차 잃어가고 있는 형세이다. 정부에서는 4차 산업혁명과 함께 스마트시티 등 다양한 정책을 마련하여 그 중요성을 강조하고 있으며, 각 연구기관 및 건설 단체에서 조사한 연구 결과를 보더라도 4차 산업혁명 등 신트렌드 교육내용의 확대 필요성을 강조하며, 법정교육의 커리큘럼과 운영방식의 개선을 요구하고 있음을 알 수 있었다. 더불어 현재 국내 건설산업 관련 법·제도, 그 법·제도하에 익숙해져 버린 기존의 시스템 하에서는 4차 산업혁명과 관련된 기술과 시대 흐름을 받아들이기에는 상당히 한계가 있다. 뿐만 아니라 건설산업의 경우, 건설산업기본법에 포함된 종합 및 전문건설업 뿐만 아니라 전기, 정보통신, 소방 등의 분야도 건설공사에 참여를 하고 있다. 그러나 전기, 정보통신, 소방분야는 각기 공사업법에서 개별법으로 별도로 규정하여 각 주무부처별로 분산되어 관리되고 있다. 건설산업이 4차



산업시대 흐름에 맞추어 가기 위해서는 이에 대한 융합과 소통이 이루어질 수 있는 정책 추진체계 정비가 필요하다(진상기 외, 2018).

즉 산업화 시대에 만들어진 직업현장 교육(전문성 중심 교육)이 이제는 문제해결 중심 그리고 연간 산업간의 연계성을 강조해 줄 수 있는 방향으로 변화가 필요함을 본 고에서는 강조하고자 한다.

## 참고문헌

건설 인적자원개발위원회(2018). 건설 산업 인력 현황보고

한국건설기술인협회. 건설기술자통계(2012~2016) 진상기, 김미리, 이창재, 상민경(2018). “제4차 산업혁명시대 기계설비 전문인력 수급분석: 스마트 시티와 기계설비법을 중심으로”, 한국행정연구, 제27권 제4호

김민형, 최은정, 김정원(2017). 건설기술자 교육·훈련제도 개선 방안 연구, 국토교통부

상민경, 진상기, 김미리, 이창재(2017). 기계설비 산업 실태조사를 위한 기초연구, 대한기계설비산업연구원

4차 산업혁명에 대한 건설업계 인식조사 결과, 한국CM협회

2005년 및 2015년 대졸자직업이동경로조사, 한국직업능력개발원

2017년 경제활동인구조사, 통계청



# 건설동향

---

- ⚙ "2019 상반기 주요 업종 일자리전망" 발표
- ⚙ 국토부, 좋은 일자리를 더 많이 만들겠습니다.
- ⚙ 국토부, 해외건설 기업 경쟁력 높이고 청년 일자리 늘린다



## "2019 상반기 주요 업종 일자리전망" 발표

- 한국고용정보원-한국산업기술진흥원 공동 ... 반도체 '증가', 섬유 '감소'
- 기계.조선.전자.철강.자동차.디스플레이.건설.금융보험은 전년 동기 수준 '유지'

고용노동부 인력수급전망팀 19.01.30

- 한국고용정보원과 한국산업기술진흥원은 기계, 전자, 조선, 자동차 등 국내 8개 주력 제조업종과 건설업과 금융 및 보험업에 대한 2019년 상반기 일자리 전망(고용보험 피보험자, 직종별 사업체노동력조사, 경제활동인구조사 기준)을 발표했다.
- 전망에 따르면, 지난해 상반기 대비 반도체 업종 일자리는 증가할 것으로 보이는 반면, 섬유 업종 일자리는 감소할 것으로 예상된다. 기계.조선.전자.철강.자동차.디스플레이.건설.금융보험 업종은 지난해 상반기 고용 수준을 유지할 것으로 전망된다.
- 다음은 업종별 일자리 전망이다.

### 〈1〉 기계 : 유지

- 미국, 인도 등을 중심으로 기계 수출 증가가 기대되나 세계 경제의 제한적 성장, 중국의 성장세 둔화, 미·중 무역분쟁 등의 영향으로 기계 업종의 성장폭이 둔화될 것으로 예상되며 국내 시장에서도 경기 침체에 따른 내수 부진의 영향으로 기계 업종의 고용은 전년 동기와 비슷한 수준을 유지할 것으로 전망된다.
- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 0.6%(4천 명) 증가할 것으로 예상된다.

### 〈2〉 조선 : 유지

- 보호무역주의, 신흥국 금융불안, 중국의 경기 둔화 가능성 등 조선 업종 경기 하방 요인이 존재하나 전년 대비 선박 발주량이 증가하면서 국내 조선 업종의 선박 수주량은 증대될 것으로 기대된다. 하지만 발주량 증가 규모가 2016년 이전 수준까지는 미치지 못하고 해양 플랜트 수주 부진이 지속될 것으로 예상됨에 따라 조선 업종의 고용은 전년 동기 대비 소폭 증가해 비슷한 수준을 유지할 것으로 전망된다.





- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 0.2% 증가할 것으로 예상된다.

### 〈3〉 전자 : 유지

- 전자 업종의 성장세는 지속될 것으로 기대되나 휴대폰 시장의 경쟁 심화 등으로 인해 성장 규모는 제한적인 수준에 머무를 것으로 예상됨에 따라 2019년 상반기 전자 업종의 고용은 전년 동기와 비슷한 수준을 보일 것으로 전망된다.
- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 0.6%(4천 명) 감소할 것으로 예상된다.

### 〈4〉 섬유 : 감소

- 선진국의 경기회복과 베트남, 터키 등 주요 의류생산지의 지속적인 수요 증가로 수출은 소폭 증가할 것으로 기대되나 해외 소싱 확대, 국내 생산기반 해외이전 등의 영향으로 생산은 감소할 것으로 예상되어 2019년 상반기 섬유 업종의 고용은 전년 동기 대비 감소할 것으로 전망된다.
- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 3.4%(6천 명) 감소할 것으로 예상된다.

### 〈5〉 철강 : 유지

- 2019년에도 철강재 수출 물량은 3천만 톤 수준을 유지하나 EU, 캐나다, 터키의 세이프가드의 영향이 가시화되면서 전년 대비 줄어들 것으로 예상되며 조강 생산 규모 역시 2018년 대비 소폭 감소할 것으로 전망됨에 따라 철강 업종의 고용은 지난해 상반기 대비 소폭 감소해 비슷한 수준을 유지할 것으로 예상된다.
- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 1.1%(1천 명) 감소할 것으로 전망된다.

### 〈6〉 반도체 : 증가

- 글로벌 경기 둔화, 공급부족 완화에 따른 가격하락 등으로 2019년 상반기 메모리 반도체 부문의 성장은 부진할 것으로 전망되며 4차 산업혁명과 관련된 신규 수요 증가로 시스템 반도체 부문은 성장이 예상되지만 한국의 세계 시장 점유율이 작아 국내 반도체 업종의 생산 및 수출 성장세는 전반적으로 둔화될 것으로 전망된다. 이에 따라 반도체 업종의 일자리는 증가세를 지속하지만 증가율은 상대적으로 축소될 것으로 보인다.
- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 3.3%(4천 명) 증가할 것으로 예상된다.

## 〈7〉 자동차 : 유지

- 미·중 무역 갈등에 따른 세계 경제의 불확실성 증대, 미국의 기준금리 인상에 따른 신흥국 경기불안 가능성 등 통상환경 악화에도 불구하고 신형 SUV의 주요시장 투입 확대, 터키·페루 등 FTA 추가 관세인하 등 긍정적 요인의 영향으로 국내 자동차 업종의 수출 및 내수는 소폭 증가할 것으로 예상되나 수입차 판매 증가에 따른 국산차 생산 감소 및 수출 증가세 부진 등으로 국내 생산이 위축됨에 따라 자동차 업종의 고용은 전년 동기와 비슷한 수준을 유지할 것으로 전망된다.
- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 0.9%(3천 명) 감소할 것으로 예상된다.

## 〈8〉 디스플레이 : 유지

- 스마트폰·TV의 OLED 채용 증가에 따른 시장 확대로 세계 디스플레이 패널 시장은 전년 대비 4.3% 성장할 것으로 기대되며 이로 인한 OLED 수출 증가가 예상되나 디스플레이 장비와 부품소재 세계 시장은 전년 대비 축소될 것으로 보이며 LCD 공급 과잉과 패널 가격 하락세가 지속됨에 따라 디스플레이 업종의 고용은 2018년 상반기와 비슷한 수준을 지속할 것으로 전망된다.
- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 0.3% 증가할 것으로 예상된다.

## 〈9〉 건설 : 유지

- 주택 공급과잉 우려로 인한 신규 주택공급 여건 악화로 민간 주택 수주가 감소함에 따라 건설 수주가 전년 대비 감소할 것으로 예상되며 건설 투자 역시 2018년 하반기에 이어 2019년 상반기에도 전년 동기 대비 줄어들 것으로 예상됨에 따라 건설 업종의 고용은 2018년 상반기와 비슷한 수준을 보일 것으로 전망된다.
- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 0.1%(3천 명) 증가할 것으로 예상된다.

## 〈10〉 금융보험 : 유지

- 시장 금리 인상, 혁신성장, 중소기업 육성 정책 등에 따른 중소기업 중심의 기업대출 증가는 수익성에 긍정적으로 작용할 것으로 보이나 가계대출 규제 등의 영향으로 대출 증가율이 둔화될 것으로 예상됨에 따라 은행업과 여신전문금융업의 수익은 지난해보다 줄어들 것으로 보이며 보험업은 손해보험사의 수익은 증대되나 생명보험사의 수익은 감소가 전망됨에 따라 금융 및 보험 업종의 고용은 2018년 상반기와 비슷한 수준을 보일 것으로 전망된다.
- 2019년 상반기 고용 규모는 전년 동기 대비 0.1%(1천 명) 감소할 것으로 예상된다.



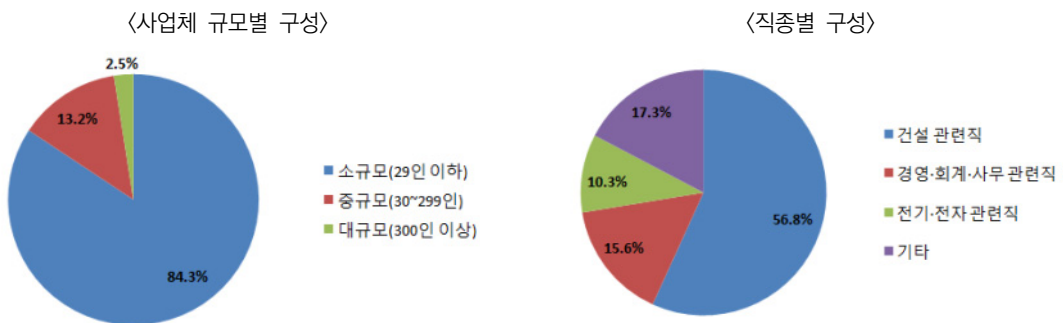
□ 한편, 한국고용정보원과 한국산업기술진흥원은 2013년 7월 7개 제조 업종을 시작으로 2014년 1월 조선 업종, 2015년 7월 이후 건설 업종, 금융·보험 업종을 추가해 총 10개 업종을 대상으로 반기별 일자리 전망을 공동 발표하고 있다.

□ 이번 발표는 고용보험 DB, 직종별 사업체노동력조사, 경제활동인구조사 등을 활용해 수요 측면의 일자리를 전망한 것으로, 각계 전문가의 의견을 바탕으로 업종별 고용상황을 예측하고, 산업별인적자원개발협의회(Sector Council)를 통한 경기전망과 더불어 직종, 지역별로 세분화한 취업 유망분야를 제시함으로써 기업과 구직자 간 구인·구직활동 및 일자리 미스매치 해소에 기여하고, 미래의 고용 트렌드에 대비할 수 있는 기반이 될 것으로 보인다.

### 〈2019 상반기 일자리전망 - 건설〉

건설업은 사회간접자본시설, 도로·항만 교량 등 산업시설의 구축에서부터 국토개발에 이르기까지 광범위한 고정자본 내지 사회간접자본 형성을 그 대상으로 하고 있는 산업으로, 국가 경제적 파급효과가 커서 경기활성화와 일자리 창출을 위한 정책 입안 시 중요하게 고려되는 국가중추산업

#### ■ 근로자 현황



자료) 경제활동인구조사

자료) 직종별 사업체 노동력조사

□ 2018년 하반기 현재 건설업 취업자 규모는 2,065천 명 수준으로, 전체 취업자(27,012천 명)의 7.6%를 차지(경제활동인구 기준)

- 직종별로는 주로 건설 관련직(56.8%), 경영·회계·사무 관련직(15.6%), 전기·전자 관련직(10.3%) 등으로 구성

□ 건설업 근로자 규모는 2017년 하반기(2,014천 명)에 비해 2.5% 증대되어 50천 명 고용 증가

## ■ 경기전망

□ 2019년 건설 수주는 전년 대비 감소할 것으로 예상

- 주택 공급과잉 우려로 인한 신규 주택공급 여건 악화로 민간 주택 수주 감소 전망
- 지방과 수도권 모두 주택 관련 건설 수주는 줄어듦 것으로 예상
- 공공기관의 건설 발주, 공공 분양주택 발주는 완만한 증가세를 보일 것으로 전망

□ 건설 투자 역시 전년 대비 감소할 것으로 전망

- 건설 투자는 2018년 하반기에 이어 2019년 상반기에도 전년 동기 대비 감소할 것으로 예상
- 생활 편의를 위한 기반시설에 대한 정부 투자, 민자 토목 공사 등과 관련된 건설 투자는 증가할 것으로 보이나 주거용 건축 투자의 감소세로 인해 전체 건설 투자는 감소할 것으로 전망

## ■ 2019년 상반기 일자리 전망 (유지)

그림 1 건설 업종 일자리 증감(1) 추이

(단위 : 천 명, %)

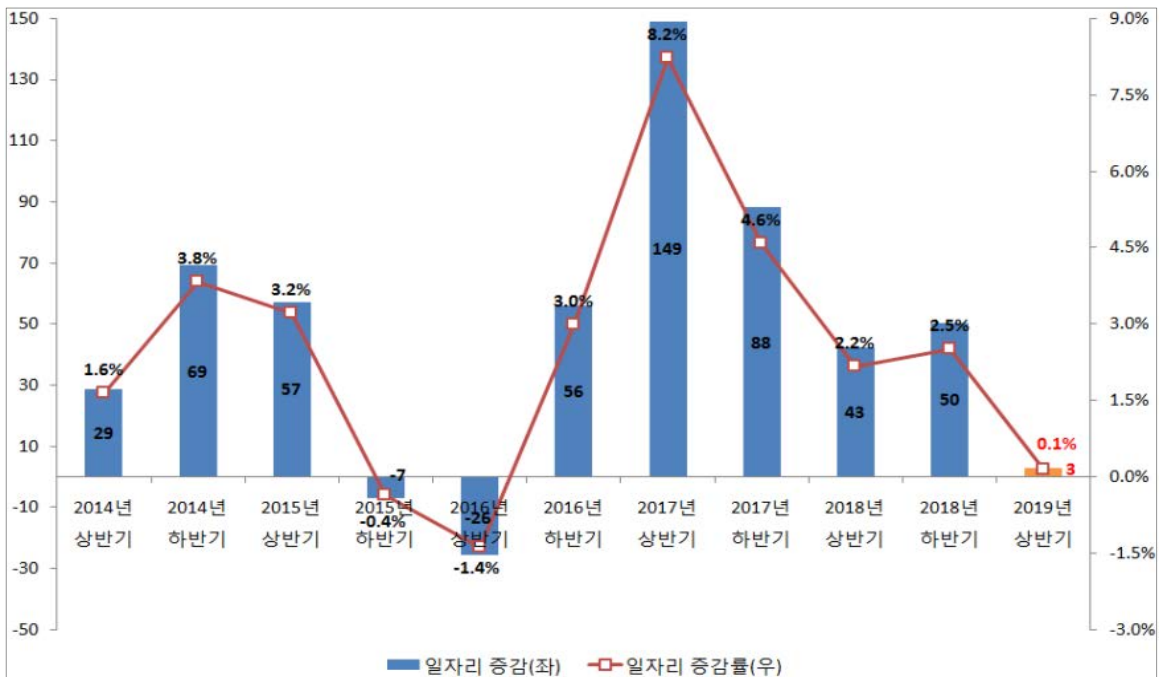




표 | 일자리 증가율(%<sup>2</sup>)

'16상반기	'16하반기	'17상반기	'17하반기	'18상반기	'18하반기	'19상반기
-1.4	3.0	8.2	4.6	2.2	2.5	0.1

주1) 전년 동기 대비 고용증가인원

주2) 전년 동기 대비 증가율

자료) 실적치는 경제활동인구조사, 전망치는 한국고용정보원

□ 2019년 상반기 건설 업종의 고용 규모는 전년 동기와 비슷한 수준을 유지할 것으로 전망  
- 건설 업종의 고용 규모는 지난해 상반기 대비 0.1%(3천 명) 증가할 것으로 예상

□ 사업체 규모별로 보면 300인 미만 규모 사업체에서 고용 감소가 예상되지만 30인 미만 소규모 사업체에서 고용 증가 예상

□ 직종별로 보면 경영·회계·사무 관련직, 재료 관련직 등에서는 고용이 감소하지만 건설 관련직, 전기·전자 관련직 등에서는 고용 증가 전망

## 국토부, 좋은 일자리를 더 많이 만들겠습니다.

- 국토교통 일자리 로드맵 통해 지난 한 해 동안 1만3천개 일자리 창출
- 더 나은 일자리 만들기 위해 상반기 중 로드맵 업그레이드 추진

국토교통부 미래전략일자리담당관 19.02.17

- 국토교통부(장관 김현미)는 지난 해 5월 발표한 국토교통 일자리 로드맵을 추진하여 2018년 동안 1만3천개 일자리를 창출하였다고 밝혔다. 국토부는 금년에도 차질 없이 로드맵을 이행하는 한편, 과제별 보완과 신규과제 발굴 등 로드맵 업그레이드를 추진한다.
- 국토교통 일자리 로드맵은 2022년까지 9만 4천개 일자리 창출을 목표로 하고 있다. 지난 한해의 성과를 점검한 결과, 희망상가, 공간드림센터 등 창업공간을 통해 다양한 창업이 이루어졌고, 항공기 조종사 양성, 공공임대주택 주거서비스 확대 등에서도 의미 있는 일자리가 창출되었다.
  - 가령, 주변시세보다 저렴하게 창업공간을 제공하는 공공임대희망상가의 경우, 작년 말까지 114개를 공급하여 평균 약 2.6 : 1의 경쟁률(반값임대는 약 3.9 : 1)을 기록할 정도로 높은 선호를 보였다.
  - 아울러, 공간드림센터(LX공사), 스마트건설 지원센터(건설기술연구원) 등 신기술 스타트업을 지원하기 위해 공공기관이 마련한 창업공간도 좋은 반응을 얻고 있다.
  - 또한, 공공임대주택, 혁신도시 등을 플랫폼으로 한 지역일자리 창출과제도 취업자들로부터 좋은 일자리로 평가되고 있다. 진주 혁신도시에 공동 직장어린이집인 소담 어린이집이 개원하는 등 혁신도시 정주인프라 확대를 통한 일자리가 창출되기 시작했고, 공공임대주택 주거서비스의 경우에도 시니어사원, 복지관·어린이집 운영인력 등 2,600여 개의 일자리가 창출되었다.
  - 국토부 산하 공공기관의 새일자리, 나눔일자리, 비정규직의 정규직화 및 항공기 조종사·정비인력 양성 등 국민인식이 좋은 공공기관 일자리와 항공 일자리도 목표대로 추진되고 있다.
  - 건설 분야의 경우도 국토부 소관공사에 대한 임금지불제의 선도적 시행을 통해 체불을 근절하는 성과('19년 하반기, 전체 공공공사 확산)가 있었으며, 다단계 도급과정의 부당한 임금삭감을 방지하기 위한 '적정임금제' 시범사업도 차질 없이 진행 중에 있다.



□ 국토교통부는 이러한 2018년의 성과를 바탕으로 올해에도 좋은 일자리 만들기를 위한 노력을 계속해 나갈 예정이다.

- 로드맵의 실효성을 극대화할 수 있도록 국토교통 분야 스타트업 및 취업자 간담회 등을 통해 일자리 정책의 현장성을 높이는 한편, 정기적으로 개최하는 산업 분야별 취업박람회도 전략적으로 연계 개최하여 취업자들에게 큰 기회가 될 수 있도록 구성할 계획이다.

- 아울러, 작년 11월 중소기업벤처부와 체결한 업무협약을 충실히 이행할 수 있도록 부처 간 실무 협의회를 활성화할 계획이다.

\* 좋은 일자리 창출을 위해 주택공급, 도시재생, 창업지원 정책을 연계하는 국토교통부·중소벤처기업부 업무협약 체결 (18.11.12)

□ 특히, 국토교통 일자리 로드맵도 취업자에게 보다 실질적이 도움이 될 수 있도록 추진과제와 목표를 새롭게 보완하는 업그레이드를 상반기 중 추진할 계획이다.

- 금번 보완 과정에서는 건설·교통 등 국토교통 일자리의 안전성과 수익성을 보완하여 국민이 선호하는 좋은 일자리로 만들고, 국토교통 산업이 지속적으로 성장할 수 있도록 국토교통 신기술의 판로개척을 지원할 수 있는 방안을 새롭게 검토할 계획이다.

□ 김현미 장관은 “국토교통 일자리 로드맵을 추진하면서 실제로 다양한 경로를 통해 의미 있는 일자리들이 창출되는 모습을 확인할 수 있었다.”고 평가하면서, “금년에는 미비한 점을 보완하고 성과를 더욱 구체화하는 한편, 국토교통 산업의 성장동력을 확충할 수 있는 새로운 정책마련에도 힘쓰겠다.”고 밝혔다.



## 국토부, 해외건설 기업 경쟁력 높이고 청년 일자리 늘린다

### - 해외건설 현장훈련(OJT)에 공기업·국제기구 인턴십 도입...올해 27억 원 투입

국토교통부 해외건설정책과 19.02.19

- 국토교통부(장관 김현미)가「글로벌 청년리더 양성사업」을 통해 해외건설 기반시설 분야 전문인력 양성과 청년 일자리 창출에 적극 나선다.
  - 「글로벌 청년리더 양성사업」은 기존에 실시해 오던 ‘해외건설 현장훈련(OJT) 지원사업’에 청년 일자리 창출을 위한 공기업 및 해외 인프라 관련 국제기구 등의 ‘청년 인턴십 지원 프로그램’을 신규 도입한 사업으로, ‘19년에는 27억의 예산을 투입하여 총 150여 명(OJT 지원 120여 명, 청년 인턴십 지원 30여 명)을 지원할 계획이다.
- ‘해외건설 현장훈련(OJT) 지원사업’은 2012년 이후 124개 중소·중견 건설업체 2,000여 명을 신규 채용하여 66개국 415개 해외현장으로 파견하였고, 이를 통해 중견·중소기업의 해외공사 수행 지원, 현장맞춤형 인력 양성 및 신규 일자리 창출 등 다양한 측면에서 효과를 거둔 바 있다.
  - 지난해 10월부터는 지원금 상향, 지원요건 완화, 청년 지원기간 확대 등 제도 개선을 통해 열악한 중소·중견기업 지원 강화 및 청년층 참여확대를 유도하고 있다.
- 특히, 올해는 청년층 선호도가 높은 공기업, 국제기구, 외교부 재외공관 등에서의 청년 인턴십 지원 프로그램을 도입하여 차세대 해외인프라 및 도시개발 분야 전문인력 양성을 적극 지원할 방침이다.
  - ‘해외인프라 공기업 청년인턴십 프로그램’은 체험형 인턴으로 지난해 1차로 26명이 선정되어 4개 공기업 13개 국가\*에 올해 1월부터 6개월간의 근무를 시작하였으며 하반기에 2차 인턴을 모집할 계획이다.
    - \* LH(쿠웨이트, 베트남, 인도, 미얀마, 볼리비아), 한국수자원공사(파키스탄, 인도네시아, 필리핀, 캄보디아), 한국도로공사(에티오피아, 모리셔스, 방글라데시), 한국철도시설공단(중국, 인도네시아)
  - 또한, 유엔개발계획(UNDP), 유엔해비타트(UN-HABITAT) 등 해외 인프라 및 도시개발 관련 국제기구와 외교부 재외공간 신축 국가에서 인턴으로 근무하는 청년에게도 교육 및 체재비 등을 지원할 계획이다.



- 「글로벌 청년리더 양성사업」참여를 희망하는 개인 및 업체는 제출서류를 갖추어 해외건설협회 교육훈련실에 방문 또는 우편으로 신청서를 접수하면 되고, 심의 등을 거쳐 선발되면 훈련비, 파견비 및 체재비를 지원받게 된다.
  - 기타 문의사항은 사업 시행기관인 해외건설협회([www.icak.or.kr](http://www.icak.or.kr)) 교육훈련실 (02-3406-1033, [bs603@icak.or.kr](mailto:bs603@icak.or.kr)) 또는 국토교통부 해외건설정책과(044-201-3523)로 문의할 수 있다.
  
- 국토교통부 해외건설정책과 김성호 과장은 “이 사업을 통해 현장경험과 실무지식을 갖춘 청년 인재를 양성”하고, 우리 중소기업들의 해외진출이 더욱 활성화될 것으로 기대된다”고 밝혔다.



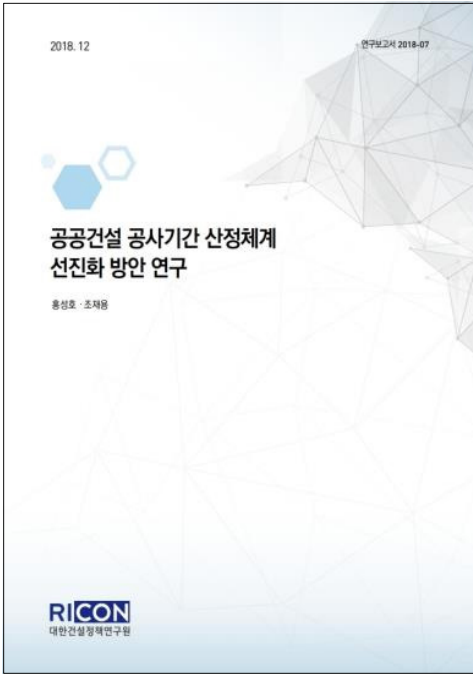
# 건설정보체크

---

- ⚙️ 공공건설 공사기간 산정체계 선진화 방안 연구 보고서 발간
- ⚙️ 주거용 인테리어 공사의 품질 제고를 위한 제도 개선 방안 리뷰 발간
- ⚙️ 하도급대금 지급보증 면제 제도 개선방안 리뷰 발간
- ⚙️ 징벌적 손해배상제도 실효성 제고방안 보고서 발간



## 공공건설 공사기간 산정체계 선진화 방안 연구 보고서 발간



□ 대한건설정책연구원은 공공공사 공사기간 산정체계의 선진화 방안을 제안한 연구를 수행하였다(제목: 공공건설 공사기간 산정체계 선진화 방안 연구, 연구 수행자: 홍성호 연구위원, 조재용 선임연구원).

□ 이번 연구는 미국 및 일본의 사례를 바탕으로 국내 공공건설 공사기간 산정체계를 확립함에 있어 설정해야 할 적정공기의 개념, 선진화 방향 및 향후 추진과제를 제안하고 있어 추후 합리적인 공사기간 산정에 기여할 것으로 기대된다.

□ 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- (적정공기의 개념) 공공건설 공사기간을 평균 생산성을 기초로 한 순작업일수, 환경변화에 적합한 비작업일수, 지금까지 관행적으로 누락된 기간, 기타 공기영향요인을 반영한 기간을 합산한 기간으로 정의해야 함.

- 적정공기의 개념은 학술적으로 정립하기 어려우며, 공공 발주자와 시공사가 각기 다를 수 있음. 이에 적정공기의 개념은 실무적으로 공공 발주자와 시공사가 상호 수용할 수 있는 수준으로 설정하는 것이 바람직함. 따라서 평균 생산성을 기초로 순공사일수가 산정되고 지금까지 고려되지 못한 비작업일수가 반영된다면, 공공과 민간이 상호 수용할 수 있는 수준이 될 수 있음.

- (공사기간 산정체계 선진화 방향) 국내 공공건설 공사기간 산정체계가 선진화되기 위해서는 첫째, 시공사와의 협업, 객관적 기준 수립을 통해 상호 수용하는 공기산정, 둘째, 정확성·편의성 모색을 위한 공기산정 인프라 개발 및 활용, 셋째, 제도적 보완장치 마련을 통한 공공 발주자 적정공기 산정 및 이행 유도가 요구됨.
- (공사기간 산정체계 선진화 과제) 공공건설 공사기간 산정체계의 선진화 방향에 따라 향후 우리나라가 합리적인 체계를 갖춰 나가기 위해서는 16개 추진과제가 반드시 실시되어야 함(그림 참조).

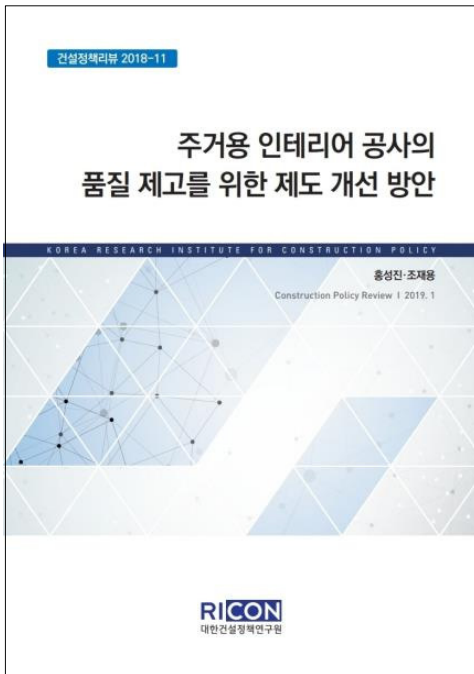


그림 1 국내 공공건설 공사기간 산정체계의 선진화 과제



□ 이번 연구를 수행한 홍성호 연구위원은 국토교통부의 「공공 건설공사 공사기간 산정기준」은 합리적인 공공건설 공사기간 산정체계를 구축하기 위한 시작에 불과할 뿐, 이를 토대로 선진화를 위한 지속적인 노력이 앞으로도 필요하다고 강조하였다.

## 주거용 인테리어 공사의 품질 제고를 위한 제도 개선 방안 리뷰 발간



□ 대한건설정책연구원은 안전하고 쾌적한 주거용 인테리어 공사를 위한 제도 개선 방안을 제시하였다(제목: 주거용 인테리어 공사의 품질 제고를 위한 제도 개선 방안, 연구 수행자: 홍성진 책임연구원, 조재용 선임연구원).

□ 일산화탄소 중독으로 고3 학생 10명의 사상자를 낸 강릉 펜션사고의 주된 원인이 무자격자에 의한 부실 시공으로 드러난 상황에서 또 다른 사고를 방지하기 위해서는 '원칙'에 충실할 필요가 있다.

□ 오늘날 노후 주택 증가, 홈퍼니싱(home furnishing)·셀프 인테리어 등 수요자 중심의 주거 환경에 대한 관심, 건축자재 시장의 빠른 성장 등으로 주거용 인테리어 시장 규모가 크게 성장할 것으로 예상되고 있다.

- 대한건설정책연구원은 주택의 건축연도(연령) 현황을 통해 인테리어 공사의 발생시점과 소요되는 공사금액을 가정하는 방법을 이용하여 약 19.8조원(주거용: 11조원, 비주거용: 8.8조원)의 시장 규모를 추정하고 있다.

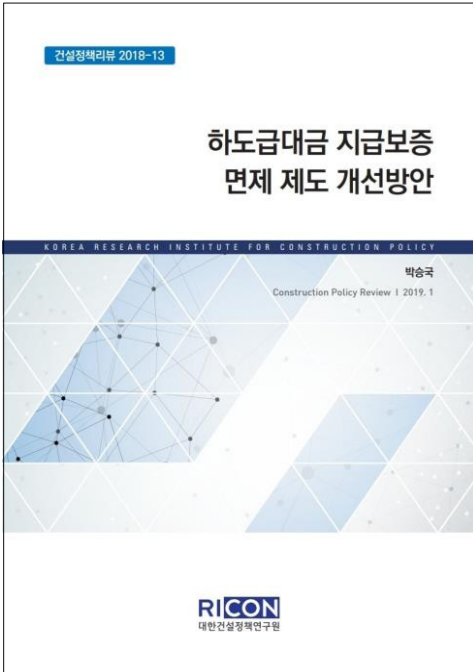
□ 주거용 인테리어공사는 「건설산업기본법」상 전문건설업(실내건축공사업, 금속구조물·창호·온실공사업)을 등록한 건설업자에 의하여 수행되지만, 공사예정금액이 1천5백만원 미만인 경미한 건설공사는 무등록업자도 시공할 수 있다.





- 그런데 경미한 공사가 아님에도 불구하고 무등록업자가 주거용 인테리어 공사를 다수 시공하고 있으며, 이로 인하여 하자보수 미이행·지연, 자재품질·시공·마감 등의 불량, 부실시공으로 인한 손해 배상 청구, 계약취소 및 계약금 환급 거절, 하자여부 다툼 등 국민의 주거권이 침해받고 있는 실정이다.
- 이에 따라 안전하고 쾌적한 주거용 인테리어 공사가 수행될 수 있도록 제도 개선이 필요한 상황이다.
- 우선 국가는 경미한 공사 위반에 대한 행정제재 수단을 마련하고, 지방자치단체는 「공동주택관리규약 준칙」, 공정거래위원회의 “실내건축·장호 공사 표준계약서” 등 표준계약서 사용 활성화하도록 하여야 한다.
- 또한, 소비자는 「공익신고자 보호법」상 공익신고를 적극 활용하고, 입주자 등이 제정하는 “공동주택관리규약”에 무등록업자의 인테리어 공사 방지를 위한 내용을 규율하는 등 자율적인 준법 활동이 필요하다.
- 마지막으로 「건설산업기본법」상 전문건설업자는 개인간 거래(B2C) 사업 확대를 위한 플랫폼 연계 방안을 모색할 필요가 있다.
- 이번 연구를 수행한 홍성진 책임연구원은 ① 국가 및 지방자치단체의 제도개선, ② 소비자의 신고 포상제 활용 등, ③ 건설업자의 B2C 사업 확대를 위한 플랫폼 연계 방안을 통하여 국민의 주거권 확보 및 안전을 보장할 수 있을 것이라고 말했다.

## 하도급대금 지급보증 면제 제도 개선방안 리뷰 발간



□ 대한건설정책연구원은 하도급대금 지급보증 면제 제도 개선방안을 제시하였다(제목: 하도급대금 지급보증 면제 제도 개선방안, 연구 수행자: 박승국 연구실장).

□ 건설산업기본법령에서는 하도급대금 지급보증 면제 사유를 축소하는 방향으로 제도를 변경해 왔다.

- 수급인과 하수급인의 협력관계 평가결과가 고시 수준 이상인 경우(2012. 12. 05. 삭제), 2개 이상 신용평가 기관의 회사채평가 기준등급 이상인 경우(2014. 02. 06. 삭제), 공제조합의 재산상태 평가결과가 고시수준 이상인 경우(2002. 09. 18. 삭제) 등의 사유가 삭제되었음

□ 건설산업기본법에서 원사업자의 신용평가등급에 따른 대금지급보증 면제가 폐지된 것은 신용평가등급이 높은 원사업자의 부도 가능성을 인정하여 수급사업자의 대금 지급 안정성을 높이하고자 한 것이다.

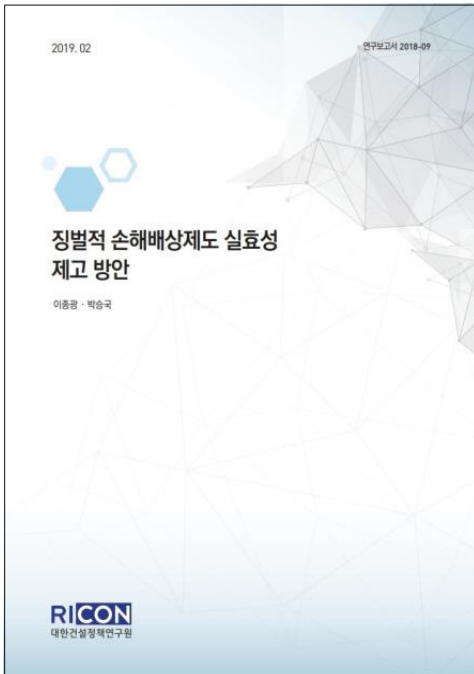
□ 따라서 하도급법상에서도 신용평가등급에 의한 대금지급보증 면제 조항을 폐지하는 것은 소규모 전문건설업체를 보호하고 이들의 경쟁력을 향상시키는데 일조할 것으로 볼 수 있다.

□ 지급보증이란 만일의 경우 보증사고가 발생했을 경우를 대비하기 위해 존재하는 바, 신용평가등급이 A0이상인 원사업자는 지급불능, 부도, 파산 등이 발생하지 않기 때문에 지급보증을 면제하여야 한다는 논리는 지급보증제도의 본래의 기능과 성격에 맞지 않는다고 할 수 있다. 따라서 하도급대금 지급보증 면제규정인 현행 하도급법 시행령 제8조제1항제2호는 건설산업기본법과 동일하게 삭제하는 것이 바람직하다.

□ 향후 법령 개정 과정에서 본 연구에서 제시한 하도급대금지급보증 면제축소 개선사항이 반영되어 수급사업자의 안정적인 경영 환경이 형성되기를 기대한다.



## 징벌적 손해배상제도 실효성 제고방안 보고서 발간



□ 대한건설정책연구원은 징벌적 손해배상제도 실효성 제고 방안을 제시하였다(제목: 징벌적 손해배상제도 실효성 제고 방안, 연구 수행자: 이종광 선임연구위원, 박승국 연구실장).

□ 하도급법 외에도 다양한 법률에 징벌적 손해배상제도가 도입되었고, 현재도 여러 분야에서 징벌적 손해배상 도입이 논의되고 있다.

□ 그러나 하도급법을 비롯하여 징벌적 손해배상제도가 도입된 다른 법률에 의해서도 징벌적 손해배상제도 활용은 사실상 거의 전무한 상황이다.

□ 불공정거래를 예방하고 제재하고자 도입된 징벌적 손해배상제도가 사실상 사장되고 있는 것은 바람직하지 않다.

□ 하도급법상 징벌적 손해배상제의 실효성을 높이는 방법은 금전적 제재강도를 증진시키는 것으로 현행 하도급법상의 3배 징벌적 손해배상의 배상액을 강화하는 것과 하도급법을 위반하는 부당한 특약이 규정된 하도급계약에 대해서도 징벌적 손해배상을 확대 적용하는 것이 필요할 것이다. 그렇게 함으로써 수급사업자들이 신고로 인하여 계속적 거래의 단절이 발생하더라도 큰 손실 없이 구제받을 수 있을 것이다.

□ 건설산업의 장기침체가 길어짐에 따라 산업에 종사하는 이해관계자들의 분쟁도 증가하고 있는 추세이다. 건설산업내에서 약자의 위치에 있는 수급사업자들은 원사업자들로부터 불공정한 거래행태를 수인할 것을 요구받음으로써 사회적 불평등이 야기되고 있다. 이런 문제들을 해결하는 것에 기존의 손해배상제도 혹은 형벌제도만으로는 한계를 드러내고 있다. 따라서 건설산업내에서의 불공정 거래행태를 해결하고 예방하는 방안으로서 징벌적 손해배상제도의 실효성을 제고하여 정책의 효과를 높여야할 필요성이 있다고 판단된다.

□ 마지막으로 「건설산업기본법」상 전문건설업자는 개인간 거래(B2C) 사업 확대를 위한 플랫폼 연계 방안을 모색할 필요가 있다.



# 연구원 소식

---

⚙️ 공정경제 구현을 위한 건설공사 간접비 확보 방안 세미나 개최



## 공정경제 구현을 위한 건설공사 간접비 확보 방안 세미나 개최



- 대한건설정책연구원은 2월 20일(목) 오후 2시, 킨텍스 제1전시장에서 개최되는 2019 대한민국 코리아빌드 WEEK'에서 '공정경제 구현을 위한 건설공사 간접비 확보 방안 세미나'를 개최하였다.
- 최근 장기계속건설공사의 간접공사비의 이슈와 관련하여 걱정한 간접공사비 지급에 대한 관심이 증가하고 있는 시점에서 동 세미나는 하도급건설공사의 간접비 확보 방안을 제시하고 장기계속공사의 적정 간접비 산정 기준 필요성과 하도급 계약시 추가간접비 정산에 대한 명확한 근거 마련의 필요성 제안하였다.



- 본 세미나에서는 이보라 대한건설정책연구원 연구위원이 ‘건설공사 간접비 제도개선 방안-하도급 공사를 중심으로-’, 정기창 한국건설관리연구원 원장이 ‘건설공사 간접비 산정 방법의 문제점 및 개선방향’을 발표하였다.
  - 대한건설정책연구원 이보라 연구위원은 건설공사 간접비 산정과 지급에 관련된 제도를 조사 분석후 간접비 산정과 지급 실태를 통해 건설공사의 간접비 관련 제도의 개선 방향을 제안하였다.
  - 이어진 발표에서 한국건설관리연구원 정기창 원장은 간접공사비 판례와 간접비 발생실태 및 산정기준을 분석하여 장기계속계약에 따른 추가간접비 조정이 합리적으로 가능하도록 구체적 제도마련이 필요함에 따라 적정 간접비 산정 기준 필요성과 하도급 계약시 추가간접비 정산에 대한 명확한 근거 마련의 필요성 제안하였다.
  
- 이어진 토론에서는 조영준 중부대학교 교수를 좌장으로, △신은영 한국건설기술연구원 연구위원, △정유철 법무법인 율촌 변호사, △안용한 한양대학교 교수, △이건영 대한전문건설협회 경영정책 본부장, △김응일 서천건설 대표이사가 패널로 참석해 건설공사 간접공사비 확보 방안에 대한 의견을 개진했다.
  
- 서명교 원장은 “공정경제 구현을 위한 건설공사 간접비 확보 방안”에 대한 발표와 토론을 통해 건설 기업뿐만 아니라, 건설자재, 건설기계 등 관련 업체의 향후 경영 개선에 도움이 되고, 건설 산업이 안정적으로 발전할 수 있는 기회가 될 수 있기를 기대한다.”고 밝혔다.





# Future Value Creator in Specialty Construction Industry

대한건설정책연구원은  
글로벌 경쟁력을 갖춘 전문건설업 부문  
최고의 연구·컨설팅 기관 되겠습니다.

※ 본지에 실린 내용은 필자 개인의 의견이며, 본 연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.  
본지의 내용은 출처와 필자를 밝히는 한 인용될 수 있습니다.

